

# LA DIGITALIZACIÓN FEMINISTA DE LA ECONOMÍA SOCIAL EN BARCELONA

**XIX Congreso Internacional de Investigadores en  
Economía Social y Cooperativa**

*El papel de la Economía Social en un escenario de crisis e incertidumbre*

**Mayo Fuster Morell**

**Nuria Vega**

**Ricard Espelt**

Internet Interdisciplinary Institute  
Universitat Oberta de Catalunya



## RESUMEN

La digitalización de la economía se extiende rápida y exponencialmente. Al mismo tiempo que la COVID-19 ha acelerado aún más su expansión ha provocado mayores niveles de estrés entre las mujeres. La presente comunicación quiere contribuir a la poca investigación existente en cuestiones de género y entornos digitales. En concreto, aporta un caso de estudio sobre cómo las organizaciones de la Economía Social (ES) están impulsando modelos alternativos de digitalización, de orientación prosocial y feminista para contrarrestar la desigualdad y la violencia de género existente. Para ello, hemos realizado (i) un análisis de 27 entidades de la Economía Social (ES) participantes en el programa MatchImpulsa y de las prácticas de igualdad que están implementando y (ii) un estudio comparativo del comportamiento obtenido en relación a estas prácticas entre el conjunto de la muestra y proyectos caracterizados como feministas. Los datos han sido recopilados a través de notas de observación participante, observación web, un formulario y entrevistas semiestructuradas. Los resultados evidencian que las organizaciones ES muestran una importante contradicción; a pesar de incorporar la perspectiva feminista en sus principios, a nivel práctico, los niveles de implantación son limitados. Por ejemplo, sólo siete de las veintisiete organizaciones de la muestra están implementando criterios de igualdad a la hora de promover la contratación indefinida. Este resultado no mejora especialmente en el caso de organizaciones feministas.

**Palabras clave:** Digitalización; Igualdad de género; Prácticas de igualdad; Economía de plataforma; Transversalidad de género.

## 1. INTRODUCCIÓN

La digitalización de la economía (Benkler, 2006; Botsman & Rogers, 2011) está creciendo rápida y exponencialmente (Codagnone et al., 2016; Kenney et al., 2020). La COVID-19 ha acelerado aún más su expansión (De Nigris et al., 2020, Comisión Europea, 2021, Codagnone, 2022) y ha planteado **nuevos desafíos en materia de igualdad de género** (UNFPA, 2020; ONU Mujeres, 2020; WEF, 2022). Un ejemplo son los mayores niveles de estrés registrados entre las mujeres durante el periodo de confinamiento, como consecuencia del teletrabajo o el trabajo de cuidados (Czymara, 2021; Orefice & Quintana-Domeque, 2021). También, el mayor número de denuncias de violencia de género registradas (Czymara, 2021; EIGE, 2021; Orefice & Quintana-Domeque, 2021), en un contexto en el cual la violencia digital contra las mujeres y las niñas (Violence Against Women and Girls -VAWG-) es un problema global creciente (EIGE, 2022). Alertando de esta situación, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) cuantificaba las consecuencias de la ciberviolencia de género entre los 49 a 89.3 billones de euros (EIGE, 2022). Mientras, un estudio realizado a 448 mujeres tecnólogas en España dejaba entrever los retos existentes en prácticas de igualdad como los protocolos contra el acoso sexual dentro de la empresa (Dos Santos & Ruiz de Alda, 2022).

Hasta la fecha, una parte importante de los estudios de género que han abordado los retos en el ámbito de la economía digital se han centrado en observar las barreras de acceso y/o participación en el ámbito del trabajo de las mujeres (Fuster Morell & Grau, 2021). Por consiguiente, **han proliferado estudios fragmentados sobre la inclusión laboral de las mujeres en el mercado laboral, la brecha salarial de**

**género, el acceso a formación, el equilibrio entre la vida laboral y personal, orientados a diagnosticar las desigualdades de género** (CEOE, 2019; Crowley & Sansonetti, 2019; EIGE, 2020; Patton, 2005; Vyas, 2021). Desde un enfoque interseccional, la desigualdad creciente se ha explicado como consecuencia de las diferencias socioeconómicas, de edad, étnicas y de género existentes que impactan en el acceso desigual al aprendizaje en línea, el teletrabajo y la compra de bienes y servicios (Allmann, 2020; Eurydice, 2020; Holmes & Burgess, 2020). La brecha de género en la tecnología resultante se ha conceptualizado como la limitación de acceso a equipos, aplicaciones, software; en temas de conectividad y datos; pero también, como las barreras existentes para disponer de unas determinadas habilidades, conocimientos y para acceder a oportunidades derivadas del uso estratégico de las TIC (Serra, 2018).

En paralelo a esta aproximación a la desigualdad de género, existe un amplio consenso en torno a la magnitud del impacto que las nuevas tecnologías digitales generan sobre la **productividad de la economía** (Vázquez & Chivite Cebolla, 2018). Como ejemplo, el posicionamiento del World Economic Forum (WEF) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Mientras, el World Economic Forum (2017) subraya que los países deben prestar atención a la brecha de género no solo porque esa desigualdad es «intrínsecamente injusta»; sino porque los estudios sugieren que «una mayor igualdad de género conduce a un mejor desempeño económico»; la CEOE (2016; 2019) justifica que la igualdad es una cuestión estratégica y social, y por consiguiente, ha de integrarse como factor de competitividad empresarial.

Con la mirada puesta en el futuro digital y en la competitividad empresarial resulta interesante prestar atención al **impulso de las competencias digitales**, objetivo de la Comisión Europea recogido en el Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027) y en el Plan de Acción del Pilar Europeo Derechos Sociales (España Digital 2026). Según se menciona en España Digital 2026, hoja de ruta de la transformación digital en España, en consonancia con la Estrategia para el Mercado Único Digital (Consejo Europeo, 2020), el objetivo es «reforzar las competencias digitales de la fuerza laboral y del conjunto de la ciudadanía, reduciendo las brechas digitales; completar la transformación digital de la educación; garantizar la formación en competencias digitales a lo largo de la vida laboral; y aumentar el porcentaje de especialistas digitales en la economía española consiguiendo una paridad de género en este colectivo». En paralelo al impulso de la digitalización, los estados miembros de la Unión Europea están trabajando en una directiva para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras de plataformas digitales (Parlamento Europeo, 2023). La economía de plataforma es una prioridad en las políticas públicas (Codagnone et al., 2016) como indican Fuster Morell y Grau (2021). Ahora bien, aunque la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal «Gender mainstreaming (EIGE, 2023)» conforma parte de la estrategia europea, hasta el momento hay poca investigación sobre la integración de la perspectiva de género en entornos digitales y una brecha de datos relevante (EIGE, 2021).

Ante a los nuevos desafíos en materia de igualdad de género que la Covid-19, la digitalización y la economía de plataforma ponen de relieve, la presente comunicación quiere estudiar cómo la **implementación de determinadas prácticas igualitarias** en el seno de las organizaciones de la Economía Social que están transitando hacia modelos de negocio de plataforma, puede contrarrestar la desigualdad de género y violencia existente en el ámbito digital. Para avanzar en este sentido, las plataformas digitales, sus algoritmos, equipos, deben asumir su responsabilidad con la equidad

de género (Vergés Bosch & Gil-Juarez). Por consiguiente, resulta esencial entender Internet como un espacio público (Serra, 2018), un espacio seguro donde se puedan generar relaciones libres (Vergés Bosch et al., 2017).

Explorar la implementación de determinadas prácticas igualitarias en el seno de las organizaciones de la Economía Social resulta clave para abordar de qué manera éstas pueden liderar el impulso de otros **modelos de digitalización, de orientación prosocial** (Fuster Morell & Espelt, 2019; Laukkanen & Tura, 2020), igual que sociedades más justas e igualitarias (Comisión Europea, 2021).

A continuación, presentamos el objetivo de esta comunicación, la metodología, los resultados y conclusiones obtenidas.

## 2. OBJETIVO

**La presente comunicación quiere contribuir mediante un caso empírico a la poca investigación existente** en cuestiones de género (**EIGE, 2021**) y entornos digitales. Los resultados nos permitirán ver si las prácticas igualitarias se están desarrollando de forma uniforme. Mientras, la comparativa de las prácticas igualitarias desempeñadas entre el conjunto de la muestra (n=27), con una amplia representación de entidades que dicen estar vinculadas a los valores feministas y/o orientadas a colectivos vulnerables, y **organizaciones caracterizadas como feministas** (n=11), nos permitirá observar si efectivamente estas últimas **son ejemplos de modelos alternativos de digitalización** para contrarrestar la desigualdad de género y la violencia existente.

De igual forma, la propia definición de la Economía Social y Solidaria (ESS) en Cataluña, en la cual se focaliza este artículo, como un conjunto de iniciativas socioeconómicas que desarrollan «prácticas transformadoras» en relación a unos determinados valores (Generalitat de Catalunya, 2020) y el caso de Barcelona, ciudad referente mundial para la economía social (Garrido, 2020), justifican el interés en este estudio.

## 3. METODOLOGÍA

La metodología se basa en una triangulación de diferentes métodos cuantitativos y cualitativos. El análisis empírico se aplica sobre una muestra de veintisiete (n=27) organizaciones representativas de la ES en Barcelona que participan en MatchImpulsa, programa transversalmente feminista para la plataformización digital, impulsado por la Universitat Oberta de Catalunya, el Ayuntamiento de Barcelona y Barcelona Activa.

Los criterios para la configuración de la muestra aseguran la representación de un universo dispar de organizaciones con actividad en la ciudad de Barcelona, alineadas con los valores y las prácticas de la Economía Social (Generalitat de Catalunya, 2020).

En el contexto de esta comunicación se realiza una primera **caracterización general** del comportamiento del conjunto de la muestra (n=27) versus organizaciones lideradas por mujeres o entidades que están ofreciendo servicios feministas — *proyectos feministas*—, once (n=11) de las veintisiete entidades estudiadas. Para

esta comparativa se han tenido presente (i) aspectos generales de las organizaciones y (ii) aspectos asociados al impulso digital de las organizaciones.

Aspectos generales de las organizaciones: Trayectoria de los proyectos (años desde su fundación), misión feminista y/u orientada a colectivos vulnerables (sí o no), plan de igualdad (sí o no); forma jurídica o sector estratégico —alimentación, consumo consciente y transición ecológica, cultura, educación, finanzas, vivienda, tecnología, textil, transición energética y turismo—.

Aspectos asociados al impulso digital de las organizaciones: (i) Información sobre la sostenibilidad de las organizaciones (tipo de modelo de negocio de plataforma y vías de financiación); (ii) desarrollo tecnológico previo (sí o no) y uso de plataformas de gestión empresarial (sí o no); (iii) uso de herramientas FLOSS (Free/Libre Open Source Software) (sí o no); (iv) Comunidad de seguidores en redes sociales — Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn—; y (v) autopercepción de nivel de digitalización (siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más elevada).

Realizada la caracterización del comportamiento de la muestra, analizamos **nueve prácticas igualitarias**: (i) datos de plantilla segregados por sexo, es decir, separados entre hombres y mujeres; (ii) comunicación neutra y no sexista; (iii) igualdad de acceso a los mismos lugares de trabajo; (iv) protocolo de selección de personas para evitar la discriminación; (v) medidas contra el acoso sexual; (vi) atención a que los contratos indefinidos para que se repartan equitativamente; (vii) acceso igualitario a formaciones que permitan la promoción interna; (viii) organización flexible del tiempo de trabajo (adicionales a la ley); (ix) atención a la incorporación de la igualdad de género a las líneas estratégicas. La conceptualización de estas (ix) medidas se ha realizado a partir del Equitest, cuestionario de evaluación para la igualdad en la empresa del Ayuntamiento de Barcelona. Un recurso online, gratuito y abierto, a disposición de aquellas organizaciones que quieren detectar buenas prácticas en materia de igualdad. La implementación de estas prácticas igualitarias impacta en el conjunto de la organización y por tanto, impacta en los procesos de transformación digital que asumen las organizaciones ES.

Los datos han sido recopilados a través de notas de observación participante, observación web, un formulario y entrevistas semiestructuradas. En el contexto del formulario elaborado y las entrevistas realizadas se ha preguntado a las organizaciones sobre las prácticas de igualdad aquí detalladas. Se ha realizado un análisis de contenido y estadístico de los datos recopilados. El trabajo de campo se realizó durante el año 2021. Además, se han analizado datos secundarios de informes y estudios académicos.

Finalmente, el protocolo de la investigación que contextualiza la presente comunicación ha sido validado por la Universitat Oberta de Catalunya a través de su comité ético. En éste se especifican las metodologías y la manera cómo se van a recoger y gestionar los datos.

Por consiguiente, las personas representantes de las organizaciones que componen la muestra han participado de manera voluntaria y han sido informadas sobre la metodología y objetivos asociados a la investigación. Sus datos han sido anonimizados. De igual forma, las diferentes organizaciones que conforman el caso de estudio, han aceptado el código de conducta del programa MatchImpulsa, para la promoción de un programa inclusivo y libre de violencias machistas. Los datos serán recopilados en un dataset.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Caracterización general del comportamiento del conjunto de la muestra (n=27) y de los *proyectos feministas* (n=11)

Incorporamos a continuación información general sobre las organizaciones relativa a aspectos como su trayectoria, misión de la organización, disposición de un plan de igualdad, forma jurídica y sector estratégico.

La caracterización de las veintisiete organizaciones que están transitando hacia modelos de plataforma refleja que veintidós están impulsadas por **organizaciones con menos de diez años** de recorrido y el mismo número está enfocando su **misión** a colectivos vulnerables y/o al feminismo. Del conjunto de la muestra, once proyectos están liderados por mujeres o están ofreciendo servicios feministas.

Sólo tres proyectos (n=27) disponen de un **plan de igualdad**. Las tres entidades, dos cooperativas y una fundación, se situarán entre los 10 y 15 años de trayectoria (año 2023) y forman parte del grupo *proyectos feministas*. Destacar que una de estas tres entidades con plan de igualdad cuenta con 4000 personas trabajadoras, dato muy por encima del promedio de personas del conjunto de la muestra (n=27), que excluyendo esta organización, se sitúa en torno a las 8,12. En esta línea, señalar que sólo una de las tres organizaciones que cuentan con un plan de igualdad está exenta por ley de la obligación de disponer del mismo, según marca el Real decreto 901/2020 (Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, 2020).

La **forma jurídica** mayoritaria de las organizaciones de la muestra es la cooperativa. En concreto, trece proyectos son cooperativas y nueve asociaciones. El resto son dos fundaciones y tres proyectos que asumen la categoría de otras formas jurídicas, representando a colectivos de autónomos y Sociedades Limitadas. Esta tendencia se equilibra, cuando prestamos atención a las once iniciativas que están lideradas por mujeres o están ofreciendo servicios feministas. Entonces observamos que cinco son asociaciones y cinco son cooperativas frente a un proyecto que responde a otras formas jurídicas. Al comparar el año promedio del conjunto de la muestra (n=27) respecto a las iniciativas lideradas por mujeres o que están ofreciendo servicios feministas (n=11), no se observan diferencias notables.

Por **sectores estratégicos** observamos que la educación es el sector de referencia, doce de los veintisiete proyectos han seleccionado esta opción en una pregunta multirespuesta.

En segundo lugar, encontramos la alimentación (nueve de veintisiete han elegido este sector) y en tercer y cuarto puesto, el consumo consciente y la tecnología (ocho de los veintisiete, respectivamente). En los *proyectos feministas* (n=11), sin embargo, el ámbito de la cultura (lo han seleccionado cuatro de las once iniciativas) gana mayor protagonismo después de la educación. En un tercer lugar en este grupo está la alimentación (sólo dos de los once *proyectos feministas* se identifican con este sector).

Continuamos presentando a continuación los resultados obtenidos en relación a (i) sostenibilidad de las organizaciones; (ii) desarrollo tecnológico y uso de plataformas de gestión empresarial; (iii) uso de herramientas FLOSS; (iv) Comunidad de seguidores en Redes Sociales; y (v) autopercepción del modelo de digitalización.

El conjunto de organizaciones que conforman la muestra apuestan por un **modelo de negocio** híbrido, empresa-empresa (Business-To-Business) y empresa-consumidor (Business-To-Consumer). Esta tendencia es replicada por los *proyectos feministas*. No obstante, si en el conjunto de la muestra sólo tres proyectos señalan la Administración Pública como potencial cliente (Business-To-Government), dos de los tres son feministas. Asimismo, si el promedio de **vías de financiación** de las veintisiete organizaciones (siendo nueve las opciones propuestas) es de 2.04, en el caso de los *proyectos feministas* este promedio desciende a 1.6. Mientras, sólo una cuarta parte de las organizaciones que están implementado **métricas financieras** (n=10) están alineadas con el feminismo.

Al inicio de MatchImpulsa, programa transversalmente feminista para la plataformización digital, dieciocho de las organizaciones (n=27) disponía de una **plataforma beta**. Ahora bien, sólo cinco de las iniciativas catalogadas aquí como feministas partían de un desarrollo tecnológico previo (n=18). De igual forma, observamos que sólo dos de los ocho proyectos del conjunto de la muestra que dicen estar utilizando **plataformas de gestión empresarial** en su organización son feministas.

Mientras, en lo que se refiere a la utilización **de herramientas FLOSS**, observamos que seis de los once proyectos que están utilizando este tipo de herramientas, son, a su vez, organizaciones que están liderados por mujeres o que está ofreciendo servicios feministas.

Finalmente, el análisis refleja una mayor **comunidad de seguidores en redes sociales** —Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn— de los *proyectos feministas* (7.960,66) respecto al conjunto de la muestra (7.524,11) y una mejor percepción sobre el nivel de digitalización entre los proyectos que están liderados por mujeres o están ofreciendo servicios feministas. De esta forma, preguntados los proyectos por su **nivel de digitalización** (siendo la escala de 1-10), los *proyectos feministas* se han atribuido una nota de 7,89 versus el 7,22 del conjunto de la muestra.

#### **4.2. Prácticas de igualdad implementadas por las organizaciones ES y por los proyectos feministas**

Observamos que aunque más de la mitad de los casos de estudio está implementado alguna de las prácticas de igualdad exploradas, **no existe un comportamiento uniforme** (Gráfico 1). Por ejemplo, más de la mitad de las organizaciones (n=27) no está implementado cuatro de las nueve prácticas analizadas.

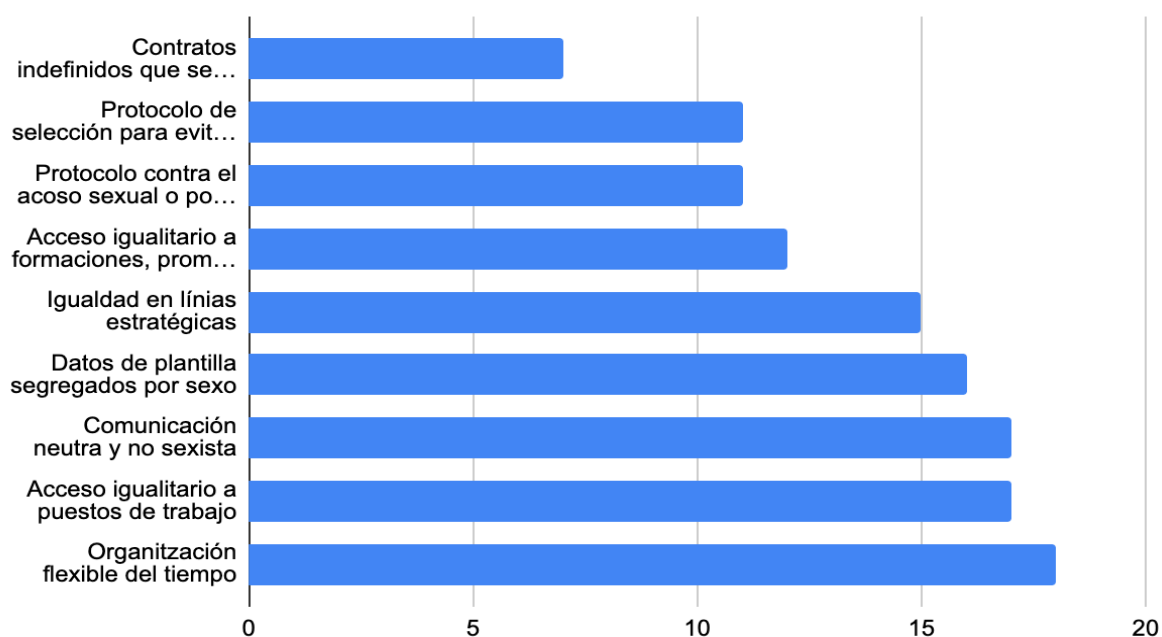
Los resultados obtenidos analizando el comportamiento del conjunto de muestra, según práctica de igualdad, son los siguientes: (i) datos de plantilla segregados por sexo, es decir, separados entre hombres y mujeres (dieciseis de los veintisiete proyectos han afirmado estar implementado esta práctica en una pregunta multirespuesta); (ii) comunicación neutra y no sexista (diecisiete de veintisiete); (iii) igualdad de acceso a los mismos lugares de trabajo (diecisiete de veintisiete); (iv) protocolo de selección de personas para evitar la discriminación (once de veintisiete); (v) medidas contra el acoso sexual (once de veintisiete); (vi) atención a que los contratos indefinidos se repartan equitativamente (siete de veintisiete); (vii) acceso igualitario a formaciones que permitan la promoción interna (doce de veintisiete); (viii) organización flexible del tiempo de trabajo (adicionales a la ley) (dieciocho de



veintisiete); (ix) atención a la incorporación de la igualdad de género a las líneas estratégicas (quince de veintisiete).

Por orden de relevancia, las medidas que menos se están implementado son: (vi) acceso igualitario a contratos indefinidos; (iv) protocolos específicos contra discriminación en la selección de personas; (v) protocolos contra el acoso; y medidas para promover un (vii) acceso igualitario a formaciones que permitan la promoción interna.

**Gráfico 1**  
**Prácticas igualitarias implementadas en las organizaciones, según número de respuestas (n=27)**



Fuente: MatchImpulsa, 2021.

Frente a los resultados señalados del conjunto de la muestra, las organizaciones *feministas* (n=11) están actuando de la siguiente manera: (i) datos de plantilla segregados por sexo, es decir, separados entre hombres y mujeres (cinco de los once proyectos de este grupo señalan esta opción); (ii) comunicación neutra y no sexista (diez de once); (iii) igualdad de acceso a los mismos lugares de trabajo (nueve de once); (iv) protocolo de selección de personas para evitar la discriminación (seis de once); (v) medidas contra el acoso sexual (cinco de once); (vi) atención a que los contratos indefinidos para que se repartan equitativamente (cuatro de once); (vii) acceso igualitario a formaciones que permitan la promoción interna (seis de once); (viii) organización flexible del tiempo de trabajo (adicionales a la ley) (nueve de once); (ix) atención a la incorporación de la igualdad de género a las líneas estratégicas (diez de los once proyectos han seleccionado esta práctica en una pregunta multirespuesta).



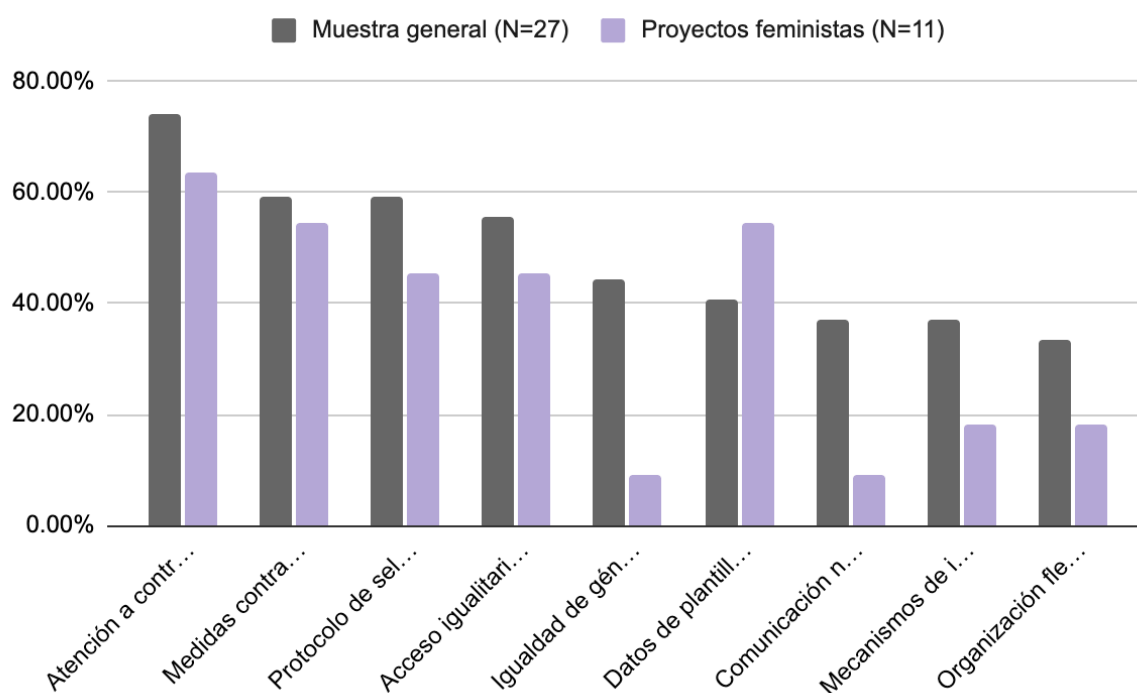
### **4.3. Comparativa de prácticas de igualdad: Comportamiento del conjunto de la muestra y de los *proyectos feministas***

Si en el conjunto de la muestra observamos que casi  $\frac{3}{4}$  de los proyectos (n=27) no están prestando (vi) **atención a la igualdad en los contratos indefinidos** (veinte de los veintisiete proyectos), este dato desciende porcentualmente (siete de los once proyectos) en el caso de los proyectos impulsados por mujeres o que están ofreciendo servicios feministas (Gráfico 2). Mientras, once de las veintisiete organizaciones ES afirma no estar implementando ningún (iv) protocolo de selección para evitar la discriminación de sexo, ni estar actuando contra el (v) acoso, los *proyectos feministas*, reflejan diferentes casuísticas.

Por ejemplo, respecto al desarrollo de protocolos contra el acoso los resultados mejoran y sólo seis entidades (n=11) dice no estar implementado esta práctica, mientras esta tendencia se revierte en el caso de protocolos para evitar la discriminación de género, estando cinco de las once organizaciones implementándolos.

En relación al desarrollo de protocolos destacar que tres de las veintisiete organizaciones de la muestra afirman haber desarrollado un protocolo específico «contra el acoso o la violencia contra las mujeres» para su organización. Mientras, otros tres proyectos (n=27) verbalizan estar adheridos a protocolos desarrollados por una entidad de segundo grado como es la Red de Economía Solidaria de Cataluña (Xarxa d'economía Solidària de Catalunya —XES —). Dos entidades también referencian por separado, Torre Jussana, equipamiento municipal orientado a ayudar a asociaciones en Barcelona y Dincat, federación que vela por los derechos, la dignidad y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual en Cataluña. Ambos casos son señalados como espacios de acompañamiento y facilitación con los que las entidades están trabajando la concreción de protocolos a nivel interno.

**Gráfico 2**  
**Comparativa de prácticas igualitarias entre el conjunto de la muestra (n=27) y proyectos impulsados por mujeres u orientadas a ofrecer servicios feministas (n=11)**



Fuente: MatchImpulsa, 2021.

Continuando con el estudio de prácticas igualitarias en el seno de las organizaciones de la ES que están transitando hacia modelos de negocio de plataforma, observamos que éstas tampoco están prestando atención al (vii) acceso igualitario a formaciones que permitan la promoción interna (quince de veintisiete). Esta tendencia mejora en el caso de los *proyectos feministas* donde seis de las once entidades sí está actuando al respecto.

En contraposición a las cuatro medidas hasta aquí presentadas, el conjunto de la muestra obtiene mejores resultados en prácticas igualitarias como: (viii) la implementación de modalidades de organización flexible del tiempo de trabajo (adicionales a la ley), dieciocho de las veintisiete organizaciones de la muestra las está implementado; (ii) mecanismos para garantizar la comunicación de forma neutra y no sexista, diecisiete de los proyectos está actuando al respecto; (iii) mecanismos de igualdad de acceso a los lugares de trabajo, otras diecisiete organizaciones afirma estar poniéndolos en marcha; (i) la gestión de datos de plantilla segregados por sexo, es decir separados entre hombres y mujeres, dieciseis iniciativas de las veintisiete dicen estar desarrollándolas; y (ix) la incorporación de la igualdad de género en las líneas estratégicas, quince organizaciones está implementado esta práctica.

La comparativa del comportamiento del conjunto de la muestra (n=27) respecto a los *proyectos feministas* refleja aquí que las once entidades analizadas en este último grupo obtienen resultados sustancialmente mejores en lo que respecta a (ix) incorporación de la igualdad de género en las líneas estratégicas y (ii) mecanismos para garantizar una comunicación neutra. En ambos casos diez proyectos (n=11) están implementado estas prácticas, frente a los quince del conjunto de la muestra

(n=27) que están trabajando en las líneas estratégicas y los diecisiete que están prestando atención a los mecanismos para garantizar una comunicación de forma neutra y no sexista. En este sentido, es interesante recoger que una de las entidades feministas analizadas dice estar utilizando recursos como la «Guía de comunicación inclusiva del Ayuntamiento de Barcelona» o estar implementado pautas a partir de «Tú, yo, elle y el lenguaje no binario», de Artemis López. Dos iniciativas van más allá y en lo que tiene que ver con la comunicación neutra y no sexista, afirman estar trabajando mensajes que «tienen en cuenta la equidad o que empoderan colectivos de mujeres» o estar abordando «los rumores que afectan a personas migrantes y mujeres». Otra organización señala el papel que el diseño juega en todo proceso de comunicación, enfatizando que están trabajando en la accesibilidad de su plataforma.

Continuando con el análisis de las prácticas de igualdad que están implementando los *proyectos feministas* respecto al conjunto de la muestra, destacar que éstos obtienen mejores resultados en relación a los (iii) mecanismos de igualdad de acceso a los lugares de trabajo y en relación a (viii) las modalidades de organización flexible del tiempo de trabajo (adicionales a la ley). En ambas prácticas la implementación de los *proyectos feministas* es de nueve de once frente a diecisiete de las veintisiete respuestas en (iii) mecanismos de igualdad de acceso a los mismos lugares de trabajo y dieciocho en (viii) las modalidades de organización flexible del tiempo de trabajo (adicionales a la ley) del conjunto de la muestra (n=27).

Finalmente, destacar que tres de las cinco organizaciones que están implementado mayor número de prácticas de igualdad disponen de **profesionales con formación en temas de género**, aunque ninguna de estas personas esté trabajando en relación a este ámbito en el seno de la organización. Estas tres entidades forman parte de los siete proyectos (n=27) que han afirmado disponer de profesionales capacitados en temas de género. Tres son también los proyectos que están implementado mayor número de prácticas de igualdad (n=5) y se identifican con el grupo liderado por mujeres o que está ofreciendo servicios feministas.

#### **4.4. Otras prácticas de igualdad desarrolladas por las organizaciones ES**

Ocho de las organizaciones que componen la muestra (y sólo dos de las once organizaciones feministas) indican que están implementado «otras prácticas igualitarias». Recogemos a continuación los elementos destacados según hacen referencia al ámbito laboral; la incorporación de prácticas igualitarias en el régimen interno o códigos de conducta; la extracción de información y análisis de datos; la facilitación de la conciliación entre la vida laboral y personal; o la creación de espacios garantistas de buenas prácticas en la organización.

En el **ámbito laboral** destacar que en el contexto de las entrevistas realizadas (n=27) dos iniciativas han señalado (i) que para combatir la brecha salarial en el ámbito de la mensajería de última milla, en su cooperativa las mujeres están cobrando un 5% más y (ii) una futura contratación de una mujer técnica transgénero y un hombre del colectivo LGBTIQ+. En este último caso, nos encontramos frente a una asociación que tiene como objetivo la inserción de personas en situación de exclusión social o personas vulnerables al mundo agrícola.

También en el ámbito laboral, una de las organizaciones que conforman la muestra señala su compromiso con la paridad (50/50) y pone de relieve los criterios equitativos para la selección de proveedoras. «Se prestará atención a aquellos

proveedoras que se identifiquen con los conceptos de igualdad de género y que cuenten con plantillas igualitarias dentro de sus empresas». También, con el fin de «poner en el centro las necesidades de las personas y de vida», esta asociación afirma que en futuros eventos presenciales contarán «con guarderías para aquellas trabajadoras y beneficiarias que tengan menores a su cargo».

Continuando con otros ejemplos de prácticas de igualdad, una organización que está trabajando en el impulso de una «plataforma de selección de profesionales por competencias» ha incorporado la perspectiva de género «contemplando el espacio informal, de cuidado y de relaciones, como un espacio de generación de saberes y competencias que se pueden transferir al mercado laboral».

Más allá, diferentes entidades han señalado estar recogiendo sus prácticas de igualdad a través de **mecanismos** como el **régimen interno o la implementación de códigos de conducta**. Este es el caso de una cooperativa de atención a la infancia y a familias en riesgo de exclusión social, que más allá de estar abordando cómo incorporar prácticas igualitarias en su régimen interno, dice estar contemplando la posibilidad de implementar un «sello de igualdad de oportunidades». El mismo proyecto reflexiona sobre el reto de atraer (sí-no) talento masculino en un ámbito, el suyo, muy feminizado. Por otra parte, está el caso de una asociación de videojuegos que complementa la aceptación de su código de conducta con una entrevista personalizada a las aspirantes que quieren acceder al proyecto. Asimismo, esta organización cuenta con una «vocalía de ética, orientada a cuidar colectivos especialmente vulnerables, como son las personas transexuales, no binarias, discapacitadas o racializadas».

Otras prácticas igualitarias que han señalado las organizaciones que componen la muestra se centran por ejemplo en la implementación de la perspectiva de género en la **extracción de información y análisis de datos** que realiza una asociación, «es decir, teniendo en cuenta las normas y roles de género y las estructuras de poder que se manifiestan entre géneros y sus interseccionalidades». La facilitación de la **conciliación de la vida familiar y laboral** es otro de los aspectos mencionados, igual que una de las organizaciones centrada en el ámbito de los cuidados (más del 90% son mujeres) resalta disponer de recursos como «Guía de acompañamiento a las personas enfermas de cáncer».

Finalmente, conscientes de los retos que el desarrollo de un modelo de negocio de plataforma implica, una de las organizaciones entrevistadas dice estar transitando desde una cooperativa de trabajo a una estructura más inclusiva y compleja. En esta línea explican estar abordando la **creación de un comité de diversidad** «un organismo que garantice la diversidad, la seguridad y la no discriminación en todos los niveles dentro del ecosistema. (...) Este comité será el encargado de definir las políticas, herramientas de medición y protocolos para promover las prácticas de diversidad y evitar situaciones de abuso tanto en términos de género, orientación sexual, nacionalidad, etc.». Adicionalmente, esta cooperativa centrada en el ámbito del turismo sostenible dice que dispondrá de un órgano externo de resolución de conflictos que será la parte operativa del Comité de Diversidad.

## 5. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en el análisis de prácticas igualitarias en la ES ponen de relieve los desafíos en materia de igualdad (UNIFPA, 2020; ONU Mujeres, 2020; WEF,

2022) y la necesidad de abordar este aspecto clave (Fuster Morell, Espelt & Renau Cano, 2021).

Observamos que existe una importante contradicción; a pesar de que las organizaciones de la ES están incorporando la perspectiva feminista en sus principios, a nivel práctico, los niveles de implementación son limitados. Por ejemplo, mientras que veintidos de las veintisiete entidades estudiadas declara que su misión está focalizada a colectivos vulnerables y/o feministas y quince incorpora la igualdad de género en sus (ix) líneas estratégicas, sólo siete de estas organizaciones está desarrollando criterios de igualdad a la hora de promover la (vi) contratación indefinida o está implementando (iv) protocolos de selección de personas para evitar la discriminación de sexo (once) o (v) el acoso (once).

La concreción de las diferentes prácticas igualitarias deja entrever diferentes tipos de medidas donde **la no implementación de contratos indefinidos impacta directamente en la inclusión laboral de las mujeres** (Crowley & Sansonetti, 2019; EIGE, 2020; Vyas, 2021) y por consiguiente, en la estabilidad y economía de las mismas. Los impactos positivos que una mayor igualdad de género puede provocar en la competitividad y desempeño de las empresas (CEOE, 2016; CEOE, 2019; WEF, 2017), también en la Economía Social, no son evidentes.

A pesar de la limitación de la muestra, **los proyectos feministas que obtienen mejores resultados en el desarrollo de prácticas feministas** muestran disponer de una menor variedad de vías de financiación o estar implementando en menor medida métricas financieras, con el impacto que este tipo de indicadores puede tener en el modelo de negocio y la sostenibilidad de las organizaciones. Trabajos previos como el desarrollado por Joan Ramón Sanchis y Vanessa Campo han abordado el proceso de reflexión estratégica en la economía social y el papel de las «herramientas de análisis estratégico» (Sanchis & Campos, 2007). De igual forma, estas entidades disponen de un menor desarrollo tecnológico previo al inicio de su participación en el programa MatchImpulsa.

Asumiendo que los *proyectos feministas* disponen de una mayor comunidad online que el conjunto de la muestra será interesante observar en futuras investigaciones de qué manera este tipo de organizaciones pueden abrirse a nuevas vías de financiación alternativa como puede ser el crowdfunding.

Más allá, la no implementación de protocolos muestra las dificultades que este tipo de organizaciones pueden tener para implementar mecanismos que velen por un espacio digital seguro donde se puedan generar relaciones libres (Vergés Bosch et al., 2017). Esto en un contexto de creciente violencia digital contra las mujeres y niñas (EIGE, 2022). En este sentido resulta interesante observar el papel que organizaciones de segundo grado, instituciones, equipamientos públicos, etc. pueden llegar a desempeñar de cara a la facilitación e impulso de determinadas prácticas de igualdad, como protocolos, en organizaciones de pequeña escala de la Economía Social.

De la misma manera que las organizaciones no están impulsando la distribución equitativa de contratos indefinidos, los resultados reflejan que poco más de la mitad de las entidades (quince) está incorporando la perspectiva feminista en el seno de las líneas estratégicas.

Esta práctica interpela a la estrategia «Gender mainstreaming (EIGE, 2023)», mostrando una importante bipolaridad de los resultados. Esta tendencia bipolar se aprecia en el comportamiento general de las organizaciones frente a las nueve prácticas estudiadas.

Entonces observamos que en cuatro de las nueve medias exploradas las entidades ES obtienen niveles de actuación inferiores al 50%, mientras en las restantes cinco prácticas igualitarias el nivel de implementación se sitúa por encima del 50%, nunca llegando a superar el 70%. En contra, los resultados reflejan que **la práctica igualitaria que más están implementado las organizaciones es (viii) modalidades de organización flexible del tiempo (adicionales a la ley)**. Es interesante contextualizar esta realidad, en un periodo en el cual la Covid-19 ha acelerado la digitalización de la economía (De Nigris et al., 2020, Comisión Europea, 2021, Codagnone, 2022),

Finalmente, la comparativa entre los resultados de las prácticas de igualdad del conjunto de la muestra y las entidades que están lideradas por mujeres o está ofreciendo servicios feministas (*proyectos feministas*) refleja que ambos grupos se comportan de manera diferente a la hora de implementar éstas. De esta forma, en ocho de las nueve medidas analizadas los *proyectos feministas* consiguen mejores resultados, aunque las limitaciones siguen estando presentes. La única medida donde el conjunto de la muestra tiene mejores resultados que este subgrupo es en lo que se refiere a (i) datos segregados por sexo. Por consiguiente, podemos destacar que la confluencia de valores feministas y proyectos liderados por mujeres u orientados a la oferta de servicios feministas favorece mejores resultados en la implementación de las nueve medidas igualitarias estudiadas, tendencia que no se plasma en el conjunto de la muestra. Será interesante abordar de qué manera los resultados obtenidos pueden superar las limitaciones definidas y de qué forma las políticas públicas pueden promover una digitalización donde de manera transversal se incorpore la perspectiva feminista (EIGE, 2023).

En resumen, esta investigación muestra las limitaciones que modelos alternativos de digitalización, de orientación prosocial (Fuster Morell & Espelt, 2019; Laukkanen & Tura, 2020) y feminista tienen para contrarrestar la desigualdad y la violencia existente. Al mismo tiempo, las conclusiones del artículo apuntan a una agenda de investigación para desarrollar en futuros estudios.

## BIBLIOGRAFÍA

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado. (2020). Real Decreto 901/2020. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>
- Allmann, K. (2020, April 14). «*Covid-19 is increasing digital inequality: We need human connectivity to close the digital divide*. Oxford Law Blogs. <https://blogs.law.ox.ac.uk/research-and-subject-groups/oxfordshire-digital-inclusion-project/blog/2020/04/covid-19-increasing>
- Ayuntamiento de Barcelona (s.f). *Equitest, Qüestionari d'Autoavaluació per a la Igualtat a l'Empresa*. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/recursospedagogics/ca/equitest>.
- Ayuntamiento de Barcelona. (2019). *Estrategia de l'Economia Social i Solidària 2030 de la ciutat de Barcelona (ESSBCN2030)*. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/economia-social-solidaria/ca/estrategia-essbcn2030>.
- Benkler, Y. (2006). *The Wealth of Networks: How Social Production Transforms Markets and Freedom*. Yale University Press.
- Botsman, R., & Rogers, R. (2011). *What's Mine is Yours: How Collaborative Consumption is Changing the Way We Live*. HarperCollins UK.
- CEOE. (2016). La igualdad en la empresa como factor de competitividad. [https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/10/09/110/igualdad\\_empresa\\_factor\\_competitividad\\_version\\_completa.pdf](https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2020/10/09/110/igualdad_empresa_factor_competitividad_version_completa.pdf)
- CEOE. (2019). Análisis de la brecha salarial de género en España. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/diversidad/analisis-brecha-salarial-genero-espana-ceos-pwc.pdf>
- Codagnone, Cristiano; BIAGI, Federico; ABADIE, Fabienne. (2016). *The passions and the interests: Unpacking the 'sharing economy'*, Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report.
- Codagnone, Cristiano. (2022). *The Platform Economy After COVID-19: Regulation and the Precautionary Principle*. En: Werthner H., Prem E., Lee E.A., Ghezzi C. (eds). *Perspectives on Digital Humanism*, Springer, Cham.
- Comisión Europea. (2021). *Communication from the European Parliament: Building an Action Plan For the Social Economy*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0778>
- Comisión Europea. (2021). *Digital Social Innovation in the EU*. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/#chapter1>
- Consejo Europeo. (2020). *Un mercado único digital para Europa* <https://www.consilium.europa.eu/es/policias/digital-single-market/>
- Consejo Europeo. (2020). La configuración del futuro digital de Europa - Conclusiones del Consejo (9 de junio de 2020) <https://www.consilium.europa.eu/es/documents-publications/public-register/public-register-search/results/?AllLanguagesSearch=False&OnlyPublicDocuments=False&DocumentNumber=8711%2F20&DocumentLanguage=ES>
- Crowley, Niall; SANSONETTI, Silvia. (2019). *New visions for gender equality 2019*. Publications Office of the European Union. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e4d79501-6284-11ea-b735-01aa75ed71a1>.



- Czymara, Christian S.; Langenkamp, Alexander; Cano, Tomás. (2021). *Cause for concerns: gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. European Societies*, 23(sup1), S68-S81.
- De Nigris, Sarah; Gomez-Gonzalez, Emilio; Gomez, Emilia; Martens, Bertín; Iglesias Portela, María; Vespe, Michele; Schade, Sven; Micheli, Marina; Kotsev, Alexander; Mitton, Irena; Vesnic; Alujevic, Lucia; Pignatelli, Francisco; Hradec, Jiri; Nativi, Stefano; Sanchez Martin, Jose Ignacio; Hamon, Ronan; Junklewitz, Henrik. (2020). *Artificial Intelligence and Digital Transformation: early lessons from the COVID-19 crisis*. M. Craglia (Ed.), Publications Office of the European Union.
- Dos Santos, T. & Ruiz de Alda, T. (2022). *Mujeres tecnológas en España. Informe 2022*.  
<https://digitalfems.org/wp-content/uploads/2022/11/MujeresTecnologas.pdf>
- España Digital 2026 (Gobierno de España). <https://espanadigital.gob.es/>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2020). *Gender Equality Index 2020: Key findings for the EU*. Publication Office. <https://doi.org/10.2839/341140>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2021). *The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU*. European Institute for Gender Equality. Publication Office. <https://eige.europa.eu/publications/covid-19-pandemic-and-intimate-partner-violence-against-women-eu>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2022). *Cyber Violence against Women and Girls Key Terms and Concepts*. Publication Office.  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/cyber\\_violence\\_against\\_women\\_and\\_girls\\_key\\_terms\\_and\\_concepts.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/cyber_violence_against_women_and_girls_key_terms_and_concepts.pdf)
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2023). *What is Gender Mainstreaming*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- Eurydice. (2020). *How is Covid-19 affecting schools in Europe?* Disponible en: [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/how-covid-19-affecting-schools-europe\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/how-covid-19-affecting-schools-europe_en).
- Fuster Morell, Mayo; Espelt, Ricard. (2019). *A framework to assess the sustainability of platform economy: the case of Barcelona ecosystem. Sustainability*, 11(22), 6450.
- Fuster Morell, M., Espelt, R., & Cano Renau, M. (2021). *Cooperativismo de plataforma: Análisis de las cualidades democráticas del cooperativismo como alternativa económica en entornos digitales. CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (102), 5-31.
- Fuster Morell, M., & Grau, M. (2021 - forthcoming). *Gender approaches in the study of the digital economy: a systematic literature review. Humanities and Social Sciences Communications*, 8(1), 1-10.
- Garrido, Natalia. (2020). *El ecosistema organizacional de la economía social y solidaria en Barcelona*. Universidad Oberta de Catalunya. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Natalia-Garrido-Skurkowicz/publication/349502587\\_EL\\_ECOSISTEMA\\_ORGANIZACIONAL\\_DE\\_LA\\_ECONOMIA\\_SOCIAL\\_Y\\_SOLIDARIA\\_EN\\_BARCELONA/links/6033ccd64585158939c25848/EL-ECOSISTEMA-ORGANIZACIONAL-DE-LA-ECONOMIA-SOCIAL-Y-SOLIDARIA-EN-BARCELONA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Natalia-Garrido-Skurkowicz/publication/349502587_EL_ECOSISTEMA_ORGANIZACIONAL_DE_LA_ECONOMIA_SOCIAL_Y_SOLIDARIA_EN_BARCELONA/links/6033ccd64585158939c25848/EL-ECOSISTEMA-ORGANIZACIONAL-DE-LA-ECONOMIA-SOCIAL-Y-SOLIDARIA-EN-BARCELONA.pdf).
- Generalitat de Catalunya. (2020) *Bases de la llei d'economia social i solidària. Impuls d'un marc normatiu que reconegui l'economia social i solidària i la seva voluntat per transformar l'economia*. Disponible en: [https://treball.gencat.cat/web/.content/05\\_-\\_economia\\_cooperativa/publicacions/documents/Bases\\_Llei\\_Economia\\_Social\\_Solidaria.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/05_-_economia_cooperativa/publicacions/documents/Bases_Llei_Economia_Social_Solidaria.pdf)

- Guía de Comunicación inclusiva del Ayuntamiento de Barcelona  
[https://administracionelectronica.gob.es/pae\\_Home/pae\\_Actualidad/pae\\_Noticias/Anio2021/Julio/Noticia-2021-07-15-El-Gobierno-de-Espana-adopta-Carta-Derechos-Digitales.html](https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Actualidad/pae_Noticias/Anio2021/Julio/Noticia-2021-07-15-El-Gobierno-de-Espana-adopta-Carta-Derechos-Digitales.html)
- Holmes, Hannah; Burgess, Gemma. (2020). *The coronavirus lockdown risks turning the problem of digital exclusion into a catastrophe of lost education and opportunity for the UK's poorest and most vulnerable*. University of Cambridge. Disponible en: <https://www.cam.ac.uk/stories/digitaldivide>.
- Kenney, Martin; Zysman, John. (2020). *The platform economy: restructuring the space of capitalist accumulation*. *Cambridge journal of regions, economy and society*, 13(1), 55-76.
- Laukkanen, M., & Tura, N. (2020). The potential of sharing economy business models for sustainable value creation. *Journal of Cleaner Production*, 253.
- López, Ártemis. «Tú, yo, elle y el lenguaje no binario». *La linterna del traductor*, s. f. <http://lalinternadeltraductor.org/n19/traducir-lenguaje-no-binario.html>.
- Marlow S, Patton D (2005) All credit to men? Entrepreneurship, finance and gender. *Entrepreneur Theor Pract* 29(6):717–735
- MatchImpulsa. (2021). <https://matchimpulsa.barcelona/>.
- ONU Mujeres. (2020). UN Secretary-General's policy brief: *The impact of COVID-19 on women*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women>.
- Oreffice, Sonia; Quintana-Domeque, Climent. (2021). *Gender inequality in COVID-19 times: Evidence from UK prolific participants*. *Journal of Demographic Economics*, 87(2), 261-287.
- Parlamento Europeo. (2023) Trabajadores digitales: luz verde a la negociación para mejorar sus condiciones <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20230130IPR70206/trabajadores-digitales-luz-verde-a-la-negociacion-para-mejorar-sus-condiciones>
- Sanchis, JR & Vanessa Campos. (2007). *La Dirección Estratégica en la Economía Social: utilización de herramientas de análisis estratégico en las Cooperativas*. [http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/5909\\_Sanchis\\_et\\_al.pdf](http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/5909_Sanchis_et_al.pdf) pag 249
- Serra, L. (2018). *Las violencias de género en línea*. Pikara Magazine. <https://lab.pikaramagazine.com/wp-content/uploads/2019/06/VIOLENCIAS.pdf>
- United Nation Population Fund (UNFPA). (2020). *COVID-19: A Gender Lens. Protecting sexual and reproductive health and rights, and promoting gender equality*. Disponible en: [https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19\\_A\\_Gender\\_Lens\\_Guidance\\_Note.pdf](https://www.unfpa.org/sites/default/files/resource-pdf/COVID-19_A_Gender_Lens_Guidance_Note.pdf).
- Vázquez, Jorge Javier; Chivite Cebolla, María Peana. (2018). *La transformación digital: retos y oportunidades para las entidades de economía social*. XVII Congreso Internacional de Investigadores en Economía Social y Cooperativa *La Economía Social: transformaciones recientes, tendencias y retos de futuro*. Disponible en: <http://ciriec.es/wp-content/uploads/2018/10/COMUN-192-PONEN-T1-JORGE-CHIVITE.pdf>.
- Vergés Bosch, Núria; Hache, Alex; Manzanares, Gema; Escobar, María Martha; Cornelio, Indira; Anamhoo. *Redes Sociales en perspectiva de género. Guía para conocer y contrarrestar las violencias de género on-line*. *Instituto Andaluz de Administración Pública*, 2017, p. 120. <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/libros/redessociales/files/assets/basic-html/index.html#1>

- Vergés Bosch, Núria; Gil-Juarez, Adriana. Un acercamiento situado a las violencias machistas online y a las formas de contrarrestarlas. *Revista Estudios Feministas*, Florianópolis, v. 29, n. 3, e74588, 2021.
- Vyas, Neha. (2021). *Gender inequality- now available on digital platform: an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union*. *European Labour Law Journal*, 12(1):37-51. Disponible en: <https://doi.org/10.1177%2F2031952520953856>.
- World Economic Forum (WEF). (2022). Global Gender Gap Report 2022 INSIGHT REPORT. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf)