

# **Criterios para decidir el formato del sistema de evaluación de la batería acotada 2025**

En el año 2025 se han realizado las pruebas piloto para el sistema de evaluación de batería acotada. Han sido 6 territorios los que han implementado este sistema de evaluación en continuación con el trabajo que se ha llevado años anteriores: Navarra, Canarias, Aragón, La Rioja, Madrid y Murcia. Este año realizan la fase inicial los territorios de Galicia y Castilla la Mancha.

Siguiendo lo realizado el año pasado a nivel general se ha seguido el esquema de REAS Euskadi. No se evalúa sólo el bloque de economía y política de lucro. De esta forma se establecen 5 bloques: género / perspectiva feminista, equidad y democracia, sostenibilidad ambiental, compromiso social y cooperación, calidad del trabajo. Este año al ampliar los indicadores de sostenibilidad se han redefinido los pesos dentro de este bloque. Los 5 bloques tienen el mismo peso: un 20%. A continuación detallamos los criterios de cada bloque.

## **GÉNERO**

Consideramos todos los indicadores muy importantes y, por lo tanto, tienen el mismo peso. La única excepción es el lenguaje, que tiene un peso inferior en su bloque respecto al plan de igualdad y el protocolo anti acoso. Utilizamos la estructura de la XES, de 4 subbloques y el mismo peso cada uno de ellos:

- Participación
- Cargos de responsabilidad
- Salario / Igualdad salarial

- Lenguaje, protocolo y plan de igualdad.
- Diferenciar sectores feminizados y masculinizados<sup>1</sup>.

## **EQUIDAD Y DEMOCRACIA**

Este bloque lo dividimos en los 5 subbloques y porcentajes propuestos desde REAS Euskadi. Esto implica que la participación, la transparencia y los salarios tienen mayor peso que los cargos de responsabilidad y la diversidad funcional<sup>1</sup>. No evaluamos la edad media y el % de personas trabajadoras con diversidad funcional tiene menos peso respecto a si se han aplicado acciones para fomentar la diversidad y si se tiene en cuenta la diversidad para fomentar la inclusión.

## **SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL**

Los dos subbloques más importantes son el consumo y el de consumo en el centro de trabajo. A los tres bloques restantes le hemos asignado el mismo peso a los tres. De esta manera las ponderaciones serían:

- Consumo: 27,5%
- Consumo en el centro de trabajo: 27,5%
- Política y criterios generales de ambientalización: 15%
- Residuos: prevención, tratamiento y recogida: 15%
- Movilidad: 15%

---

<sup>1</sup> Diferenciación que no se ha aplicado en la prueba piloto de 2023. Está prevista una nueva versión del sistema de evaluación.

## **COMPROMISO SOCIAL Y COOPERACIÓN**

El bloque de mercado social y finanzas éticas tienen mucho más peso que el de aportación al procomún. Evaluamos la dependencia de subvenciones pero le damos poco peso. Evaluamos los excedentes dentro de finanzas éticas y solidarias, con un menor peso respecto al resto de indicadores.

## **CALIDAD DEL TRABAJO**

La regulación de prestaciones (reglamento con mejores en las condiciones laborales respecto al convenio) es más importante que el resto de bloques, cuyos indicadores representan el mismo peso entre ellos.

Más allá de estos criterios, las redes con preguntas propias pueden definir más aspectos.<sup>2</sup> En este sistema de evaluación y en la prueba piloto no se han incluido estas preguntas específicas de una red.

---

<sup>2</sup> Por ejemplo, en Navarra, se puede tener en cuenta el % de dependencia de un proveedor o un contrato principal.

# Estructura del sistema de evaluación propuesto

## Pesos de los bloques y subbloques

La primera decisión es que todos los bloques tengan el mismo peso:  $100\% / 5 = 20\%$ . Dentro de cada uno de ellos, hay algunos (cómo Género) que los distintos subbloques también tienen el mismo peso. Sin embargo, la mayoría siguen unos pesos desiguales. Por ejemplo, el consumo y consumo en el centro de trabajo tiene mucho más peso que el resto de subbloques de sostenibilidad ambiental.

<b>Género</b>		<b>20%</b>
	Participación	25%
	Cargos de responsabilidad	25%
	Salarios / Igualdad salarial	25%
	Igualdad	25%
<b>Equidad y democracia</b>		<b>20%</b>
	Participación	30%
	Transparencia	30%
	Cargos de responsabilidad	15%
	Salarios / Igualdad salarial	20%
	Diversidad	5%
<b>Sostenibilidad ambiental</b>		<b>20%</b>
	Política y criterios generales de ambientalización	15%
	Consumo	27,50%
	Consumo en el centro de trabajo	27,50%
	Residuos: prevención, tratamiento y recogida	15%
	Movilidad	15%
<b>Compromiso social y cooperación</b>		<b>20%</b>
	Mercado Social e intercooperación	40%
	Contribución al procomún	20%
	Economía y política de lucro	40%
<b>Calidad laboral / calidad en el trabajo</b>		<b>20%</b>
	Salud laboral	15%
	Regulación de prestaciones	40%
	Formación y desarrollo	15%
	Conciliación + Espacios de cuidados / Cuidados y compensaciones	30%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

## Detalle del peso de los indicadores

El % de los indicadores es el peso dentro de su subbloque. Por ejemplo, dentro de Género/Participación, los 3 indicadores tienen el mismo peso (un 33,3%) pero en el subbloque de lenguaje, protocolo y el plan de igualdad, el lenguaje tiene un peso inferior a los otros dos.

### Género

Participación		
ind3	% de personas de la organización desagregado por género	33%
ind498d	% de personas que han participado en las decisiones estratégicas	33%
ind283	Ratio de proporcionalidad de género en la participación	33%
Cargos de responsabilidad		
ind20	% de cargos de responsabilidad sobre el total de miembros de la organización desagregado por sexo	25%
ind23	% de cargos societarios/políticos sobre el total de miembros de la organización desagregado por sexo	25%
ind284	Ratio de proporcionalidad de género en los cargos de responsabilidad	25%
ind285	Ratio de proporcionalidad de género en los cargos de societarios	25%
Igual salarial		
ind97	Brecha salarial entre hombres y mujeres	100%
Lenguaje, protocolo y plan de igualdad / Igualdad		
ind98	¿La entidad utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo?	20%
ind261	¿La entidad dispone de un plan de igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación?	40%
ind262	¿La entidad dispone de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual?	40%

### Equidad y democracia

Participación		
ind498	% de personas que han participado en la elaboración del plan de gestión y del presupuesto anual	33%
ind602	% de personas que han participado en la aprobación del plan de gestión y del presupuesto anual	33%
ind273	Indicador de % de personas trabajadoras que han participado en elaboración del plan de gestión y del presupuesto anual	33%

Indicador de % de personas socias trabajadoras que han participado aprobación del plan de gestión y del presupuesto anual		
ind274		17%
ind286	% socias trabajadoras respecto al total de trabajadoras	17%
Transparencia		
ind58	Los salarios y las demás remuneraciones ¿son públicos para las personas trabajadoras?	33%
ind14	Hemos publicado en la web los datos/resultados de la Auditoría Social del último ejercicio	33%
ind152	Indicador de selección múltiple sobre la información pública disponible sobre: Información económica y financiera / Plan de comunicación / Plan estratégico / Normas y procedimientos internos / Código ético y estatutos / Otros (especificar).	33%
Cargos de responsabilidad		
ind21	% de cargos de responsabilidad sobre el total de personas trabajadoras de la organización	50%
ind24	Indicador de % de cargos societarios/políticos sobre total de personas trabajadoras	50%
Igualada salarial		
ind27	Índice de Brecha Salarial	100%
Diversidad		
ind322	Se han aplicado acciones para fomentar la diversidad?	40%
ind190	¿Se tiene en cuenta la diversidad funcional y se promueve y/o facilita la inclusión de todas las personas?	40%
ind329	% de personas con diversidad funcional	20%

## Sostenibilidad ambiental

Criterios generales de Ambientalización		
ind475	Criterios generales de ambientalización	50%
ind106	Control interno de las emisiones de CO2	50%
Consumo		
ind476	Política interna para reducir el uso energético	25%
ind477	Revisión de las acciones para evitar el consumo innecesario	25%
ind478	Provisión de productos y servicios locales, de proximidad o con minimización del impacto ambiental	25%
ind479	Provisión de productos ecológicos	25%
Consumo en el centro de trabajo		
ind61	Disposición de prácticas y procedimientos para el ahorro y la eficiencia en el consumo de agua	30%

ind62	Contratación del servicio eléctrico con empresas proveedoras que generan el 100% de su energía eléctrica de fuentes renovables certificada con garantía de origen	30%
ind480	Inversiones para la optimización y reducción necesidades energéticas	30%
ind63	Utilización de papel reciclado y/o con certificación de explotación forestal sostenible de manera regular y mayoritaria	10%
Residuos: prevención, tratamiento y recogida		
ind481	Prácticas de gestión de residuos	100%
Movilidad		
ind102	La entidad incorpora, ofrece o facilita alguna alternativa/ayuda en lo relacionado con el transporte	50%
ind482	Transporte durante la jornada laboral	50%

## Compromiso social y cooperación

Mercado social		
ind42	Indicador de % compras a proveedores de mercado social de la XES/REAS	33%
ind103	La organización coopera con otras que proporcionan los mismos productos o servicios	33%
ind254	% total de las compras de bienes y servicios realizadas a entidades del MES /REAS / Economía Social	33%
Contribución al procomún		
ind74	A raíz de vuestra actividad, ¿generáis algún tipo de bien, servicio o material (recetas, técnicas y/o materiales de trabajo, semillas, etc...) que pongáis a libre disposición del común y/o generáis bienes creativos o conocimiento bajo licencias libres como Creative Commons?	50%
ind75	Indicar cuál es vuestro compromiso con el Software Libre:	50%
Economía y política de lucro		
ind71	¿La entidad es socia o clienta de entidades de finanzas éticas y solidarias?	65%
ind256	% de excedentes económicos repartidos en las empresas o personas socias respecto al total	25%
ind7	% de dependencia de subvenciones	10%

## Calidad del trabajo

Salud laboral		
ind77	¿Tomáis medidas activas y/o preventivas para la promoción de la salud en vuestro centro de trabajo?	100%

Regulación de prestaciones		
ind78	La organización dispone de un reglamento o protocolo interno que contemple medidas de mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio de aplicación	100%
Formación		
ind104	¿Qué medidas se aplican para fomentar la formación de las personas trabajadoras?	100%
Cuidados y compensaciones		
ind80	¿Se contemplan medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar y laboral?	50%
ind105	¿Se generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral?	50%

## Umbrales de los indicadores

En la definición de este sistema de evaluación no hemos entrado a definir los umbrales de cada indicador sino que se han utilizado los definidos por REAS Euskadi y la XES en sus sistemas de evaluación.

Por ejemplo,

Índice de Banda Salarial (ind97): se ha utilizado la definición de REAS Euskadi por la que:

- Umbral inferior: 1 (igualdad total de salarios) → Se puntúa con un 10 la igualdad absoluta de salarios.
- Umbral superior: 3 → A partir de una diferencia de 3 veces entre el salario mínimo y el máximo se puntúa con un 0.