

ZINE-EMANALDIA HASI DADILA!
¡QUE COMIENZE LA FUNCIÓN!



Guía de preguntas 2026



auditoria soziala
REAS EUSKADI



En este documento tenéis un repaso, pregunta por pregunta, de toda la batería de la Auditoría Social de REAS Euskadi. En él podéis encontrar también el significado de cada pregunta y la información que se pide.

Por ello, es muy recomendable que antes de rellenar el cuestionario en el aplicativo enseñaelcorazon.org, le echéis un vistazo a toda la relación de preguntas, a fin de facilitar su cumplimentación y repartir tareas entre los diferentes miembros de la organización. En la tabla siguiente se muestran la estructura de la batería y el número de preguntas que la conforman.

	Nº PREGUNTAS
DATOS GENERALES	
Personas de la organización <i>(condicional en función de la forma jurídica)</i>	9
Centros de trabajo	1
Información relevante (optativa)	1
ECONOMÍA Y REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA	
Plantilla media	1
Salarios y retribuciones	4
Información económica	2
Detalle ingresos	2
Detalle gastos	2
Política de lucro	4
Información relevante (optativa)	1
EQUIDAD Y DEMOCRACIA	
Participación	4
Transparencia	5
Diversidad	6
Discapacidad	2
Cargos de responsabilidad	3
Igualdad salarial	2
Igualdad	4
Información relevante (optativa)	1
SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA	
Política y criterios generales de ambientalización	3
Consumo	4
Consumo en el centro de trabajo	4
Residuos: prevención, tratamiento y recogida	1
Movilidad	3
Información relevante (optativa)	1
COOPERACIÓN Y COMPROMISO CON EL ENTORNO	
Participación en redes y movimientos sociales	2
Mercado Social	4
Finanzas éticas	2
Política lingüística	1
Contribución al procomún	2
Información relevante (optativa)	1



TRABAJO DIGNO	
Salud laboral	1
Estabilidad laboral	2
Regulación de prestaciones de empleo	3
Formación	2
Cuidados y compensaciones	3
Información relevante (optativa)	1
NÚMERO TOTAL	94

Información práctica antes de responder la Auditoría Social

- No todas las preguntas de esta guía aparecen automáticamente al empezar a responder el cuestionario.
- Algunas preguntas sólo aparecen en función de las respuestas que la organización va introduciendo. Por ejemplo, las del apartado de Trabajo Digno sólo aparecen si la organización llena las preguntas de personas trabajadoras de Datos Generales.
- Otras preguntas dependen de la forma jurídica de la organización. Por ejemplo, el número de personas patronas sólo se pregunta si la organización es una Fundación.
- Por tanto, es MUY IMPORTANTE responder el cuestionario empezando por el apartado de Datos Generales.
- No hay que responder la auditoría en un único momento. Se puede guardar y seguir contestando en cualquier otro momento. Se puede saber cuál es el progreso de respuestas y cuánto queda por contestar en el mostrador principal.
- Se recomienda ir guardando para no perder ningún dato. Las sesiones en el navegador de internet tienen una duración limitada y tras un tiempo de inactividad se pueden perder los datos no guardados.
- Una auditoría sólo termina cuando se utiliza la opción ENVIAR (y desde ese momento ya no se pueden modificar los datos). Si faltan datos por rellenar, en ese momento saldrá un aviso de cuáles son aquellos datos que están pendientes o que no son correctos.



DATOS GENERALES

q0101	Miembros de la organización ¹	Número de personas socias no trabajadoras (pueden ser socios de todo tipo)	Indicar el número de personas socias y/o colaboradoras de la organización NO asalariadas (ej. socias de consumo, de servicios, de las explotaciones o profesionales en el caso de cooperativas de trabajo, de consumo, de servicios y de segundo grado, personas asociadas en el caso de organizaciones, o personas socias colaboradoras, según la naturaleza de la actividad de la entidad)
q0102	Miembros de la organización	Numero de organizaciones socias/patronas	Indicar el número de empresas o entidades socias.
q0103	Miembros de la organización	Personas que participan en representación de las organizaciones socias/patronas	Indicar el número de personas representantes de las organizaciones socias que participan activamente en espacios decisorios y ejecutivos. Es importante tener esta cifra para conocer el número de personas que participan activamente en la organización, y así poder calcular los indicadores que requiere ese número.
q0104	Miembros de la organización	Número de personas patronas	Sólo para fundaciones. Indicar el número de personas que componen el patronato de la fundación.
q0105	Miembros de la organización	Número de personas trabajadoras socias	Indicar el número de personas trabajadoras que son, al mismo tiempo, socias de la organización.
q0106	Miembros de la organización	Número de personas trabajadoras no socias	Indicar el número de personas asalariadas no socias.

¹ En las 9 preguntas que hay sobre “miembros de la organización”, una persona se puede contabilizar solamente en uno de los campos, nunca por duplicado.



q0110	Miembros de la organización	Número de personas trabajadoras que no se encuentran en plantilla	Indicad el número de personas trabajadoras que NO tienen un contrato laboral y que están vinculadas al proyecto, segregados por género. Por ejemplo, trabajadoras que presentan una factura o minutas cada mes o cada trimestre y las personas en prácticas.
q0107	Miembros de la organización	Número de personas voluntarias	Para todas las organizaciones las cuales, debido a la naturaleza de su actividad, cuentan con la presencia de personas voluntarias de forma regular. Indicar el número de personas que participan de manera voluntaria en la estructura de la organización.
q0112	Miembros de la organización	Número de personas comuneras	Únicamente lo rellenan las formas jurídicas "montes comunales".
q0201	Centros de trabajo	Número de centros de trabajo de la organización	Indicar la cantidad de centros de trabajo (oficinas, talleres, fábricas, etc.) de la organización. Los datos facilitados durante todo el cuestionario deben referirse a la información agregada de todos los centros de trabajo, a no ser que se indique lo contrario en el campo de información cualitativa disponible en este mismo apartado. Cuando nos referimos a centros de trabajo, también incluimos los espacios de trabajo colectivo.
q0202	Información relevante	Datos generales (opcional)	Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre vuestra realidad, respecto a este apartado "Datos Generales" que no esté contemplado/reflejado en las preguntas anteriores?



ECONOMÍA Y REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

q1101	Plantilla media	Nº de personas trabajadoras en situación de alta expresados en jornadas completas (durante 2025)	<p>Esta operación se realiza con todas las personas que han tenido un contrato laboral con la entidad durante el año y luego se hace el sumatorio. Si hay personas de baja por IT o AT deberéis de contabilizar a éstas y la persona que cubra la baja en su caso. También se contabilizan las personas socias cooperativistas trabajadoras y las socias en el RETA (autónomas) que perciban retribución salarial. No se incluyen las personas activas en programas de empleo y formación.</p> <p>Para el cálculo hay que tener en cuenta los días en alta y el % de jornada en el caso de personas a tiempo parcial (se dividen los días en alta de la persona trabajadora entre los días del año y se multiplica por el % de jornada).</p> <p>Por ejemplo, una entidad con:</p> <p>1 mujer en alta a jornada completa todo el año: $(365/365)*100\% = 1,00$;</p> <p>1 hombre en alta a jornada completa todo el año: $(365/365)*100\% = 1,00$;</p> <p>1 mujer en alta a media jornada todo el año: $(365/365)*50\% = 0,50$;</p> <p>1 mujer en alta a media jornada 2 meses: $(60/365)*50\% = 0,08$;</p> <p>Anotaría un resultado de 1,58 mujeres y 1,00 hombres</p>
q1216	Salarios y retribuciones	Indicar el régimen de la Seguridad Social (solo para cooperativas de trabajo)	<p>En las cooperativas de trabajo asociado, las trabajadoras pueden afiliarse a 1) Régimen General o Especial que, por razón de la actividad, les pudiere corresponder o 2) Régimen Especial de Trabajadores autónomos (RETA)</p>



q1102	Salarios y retribuciones	Sumatorio del salario bruto anual de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio	Sumatorio (desagregado por género) de los salarios brutos anuales de todas las personas trabajadoras de la organización en el último ejercicio. Este dato se puede encontrar en la Cuenta de Resultados con el código 640 del Plan General Contable pero, se deben excluir, los suplidos que en su caso hayan adelantado las personas para realizar su trabajo (como dietas y kilometrajes) así como las indemnizaciones.
q1108	Salarios y retribuciones	¿Habéis tenido trabajadoras de baja o permiso en la seguridad social durante el 2025?	Deberás de marcar esta casilla si: <ol style="list-style-type: none">1. Habéis tenido personas trabajadoras de baja por riesgo de embarazo o permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.2. Contáis con personas socias trabajadoras en el RETA que hayan tenido una baja por enfermedad o accidente de trabajo;3. En caso de baja por IT o AT tanto en Régimen General como en el RETA, si las retribuciones no se complementan al 100%.
q1107	Salarios y retribuciones	Sumatorio de las retribuciones no pagadas por la organización por motivo de baja o permiso	Sumar (desagregando por género) el total de retribuciones que la organización no ha devengado a las personas trabajadoras: <ol style="list-style-type: none">1. Por riesgo de embarazo, nacimiento y cuidado de menor por parto o adopción, o por guarda con fines de adopción o acogimiento (lo que más comúnmente conocemos como baja y/o permiso por maternidad, paternidad y adopción). Estas retribuciones son abonadas a la persona trabajadora directamente por la Seguridad Social a razón de, por lo general, del 100% de su base de cotización.2. En el caso de las personas socias de la entidad incluidas en el RETA (autónomos), además de las anteriores, deberán de incluir el pago directo que por motivo de una baja por IT



(enfermedad) o por AT (accidente de trabajo), perciban directamente de su Mutua o INSS.;

3. En caso de baja por IT o AT tanto en Régimen General como en el RETA, si las retribuciones no se complementan al 100%, deberéis sumar aquí también los importes no retribuidos.

q1203 Información económica Importe total anual de ingresos -en €-

Indicar el importe en euros del total de ingresos de la organización en el último ejercicio económico. Los ingresos de la organización pueden proceder de la venta de bienes o servicios, de subvenciones, de donaciones, de cuotas de socios, etc. La suma de todos ellos es lo que se debe indicar en esta casilla. El total de los ingresos del último ejercicio económico se puede encontrar en la Cuenta de Resultados con el código 7 del PGC, dado que es la suma de todas las partidas de las cuentas del grupo 7, "Ventas e Ingresos". Esta información debería ser fácilmente accesible por el área o la persona responsable de la contabilidad y/o fiscalidad de la organización, a través de los documentos contables o fiscales del ejercicio correspondiente.

q1201 Información económica Importe total anual de los gastos -en €-

Indicar en euros el importe relativo a los gastos de la organización en el último ejercicio económico. El total de los gastos del último ejercicio económico se puede encontrar en la Cuenta de Resultados con el código 6 del Plan General Contable, dado que es la suma de todas las partidas de las cuentas del grupo 6 "Compras y Gastos" (por lo tanto, incluye sueldos y salarios, alquileres, adquisición de bienes y servicios, etc.). Esta información debería ser fácilmente accesible por el área o la persona responsable de la contabilidad y/o fiscalidad de la organización, a través de los documentos contables o fiscales del ejercicio correspondiente.



q1204	Detalle ingresos	Importe total anual de ventas de bienes y servicios - en €-	<p>Hace referencia a los ingresos percibidos por las ventas o prestaciones de servicios (al PGC equivalen esencialmente a las partidas asociadas a la cuenta 70 del Plan General Contable). También se incluirán los ingresos generados por la prestación a las Administraciones Públicas en los que hay factura. Nota: organizaciones que no tengan una contabilidad formal se recomienda hacer una estimación.</p> <p>Validación: $(0 \leq X \leq q1203) \ \&\& \ ((X + q1205 + q1211 + q1212) \leq q1203)$</p>
q1205	Detalle ingresos	Importe total anual de las subvenciones concedidas a la organización -en €-	<p>Hace referencia a la suma de aquellos importes que aparecen en la cuenta de pérdidas y ganancias en las cuentas 740. No se incluirán aquellos ingresos generados por la prestación de servicios de las AAPP en los que hay factura. Se contabilizarán todas las subvenciones otorgadas e imputados al periodo del ejercicio que se está evaluando, independientemente de si han sido cobradas o no durante el presente ejercicio.</p> <p>Validación: $(0 \leq X \leq q1203) \ \&\& \ ((q1204 + X + q1211 + q1212) \leq q1203)$</p>
q1206	Detalle gastos	Importe total anual del gasto en personal -en €-	<p>El coste de personal anual se obtiene a partir del importe total anual de la cuenta 64 del Plan General Contable.</p> <p>Incluir en este coste la facturación de aquellas personas que estén en régimen de autónomas y formen parte de la estructura de personal.</p> <p>Recordad que en la pregunta de gastos de personal (q1206) se incluyen no sólo los salarios brutos (q1102) sino gastos de Seguridad Social, etc. (todo lo que hay en la cuenta 64 del Plan General Contable).</p> <p>Para entidades con forma jurídica de personas físicas, o autónomas, el equivalente sería: indicad el sumatorio de los rendimientos netos del trabajo (casilla 0003 el de la Declaración de la Renta), más el sumatorio</p>



			de las cuotas mensuales que se paga como autónomo/as a la Seguridad Social (o casilla 013 de la Declaración de la Renta). Validación: $(0 \leq X < q1201) \ \&\& \ ((q1202 + X) \leq q1201)$
q1202	Detalle gastos	Importe total anual de las adquisiciones de bienes y servicios -en €-	Indicar el importe en euros de la adquisición de bienes y servicios efectuada a los diferentes proveedores de la organización. Por adquisición de bienes y servicios se entiende el conjunto de compras efectuadas en concepto de compra de mercancías (material de oficina, aprovisionamientos industriales, equipos informáticos, etc.) y de contratación de servicios (suministros, servicios de comunicación, servicios informáticos, etc.). Son esencialmente las partidas generales asociadas a las cuentas 60 y 62 del Plan General Contable. Debe ser una cifra inferior a aquella indicada en el apartado anterior, de gastos totales. Validación: $(0 \leq X < q1201) \ \&\& \ ((X + q1206) \leq q1201)$
q1405b	Política de lucro	Cantidad de excedentes económicos repartidos a las empresas o personas socias	
q1406b	Política de lucro	Cantidad de excedentes económicos dedicados a compensación de pérdidas	
q1413b	Política de lucro	Cantidad de excedentes económicos dedicados a reservas	Especificad el importe que se dedica a reservas. Algunas organizaciones, dependiendo de sus estatutos y/o la forma jurídica, deben considerar si existen restricciones o indicaciones específicas para su distribución.
q1414	Política de lucro	Seleccionad aquellos conceptos a los que se dedican las reservas voluntarias	Entendemos como reservas voluntarias aquellas que se realizan más allá de las obligaciones legales. Por ejemplo, en cooperativas después de las deducciones de FEFP (Fondo de Educación, Formación y Promoción). En formación y desarrollo profesional interno entendemos aquellas actividades como: asistencia a foros, talleres, congresos, encuentros, etc. (selección múltiple):



			<ul style="list-style-type: none">▪ Reservas voluntarias▪ Formación y desarrollo profesional interno▪ Causas sociales y solidarias▪ Inversiones financieras de la Economía Social y Solidaria
q1412	Información relevante	Economía y reparto justo de la riqueza (opcional)	Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre vuestra realidad, respecto a este apartado "Economía y reparto justo de la riqueza" que no esté contemplado/reflejado en las preguntas anteriores?

EQUIDAD Y DEMOCRACIA

q2112	Participación	Número de personas de la entidad que han participado en las decisiones estratégicas	Indicar, en números enteros y disgregado por género, el número total de personas de la entidad que han participado en las decisiones estratégicas del ejercicio anterior. Para obtener esta información se puede recurrir a la revisión del acta de la reunión o reuniones en las cuales se han aprobado los planes de gestión, presupuestos anuales u otras decisiones a largo plazo. Validación: $X \leq q0101 + q0103 + q0104 + q0105 + q0106 + q0107$
q2113	Participación	Número de personas de la entidad que han participado	Indicar, en números enteros y disgregado por género, el número total de personas (trabajadoras socias y no socias y voluntarias) de la entidad que han participado en las decisiones organizativas del ejercicio anterior.



		en las decisiones organizativas	<p>Entendemos que las decisiones organizativas son aquellas que se toman en grupos de trabajo y comisiones para la realización del trabajo diario. Para obtener esta información se puede recurrir a la revisión del acta de la reunión o reuniones en las cuales se han aprobado planes de trabajo y organización.</p> <p>Validación: $X \leq q0105 + q0106 + q0107$</p>
q2114	Participación	Número de personas trabajadoras que han participado en las decisiones estratégicas	<p>Indicar, en números enteros y desglosado por género, el número total de personas trabajadoras, sean socias o no, de la entidad que han participado en las decisiones estratégicas del ejercicio anterior. Entendemos que las decisiones estratégicas son aquellas que se toman a mediano y largo plazo. Para obtener esta información se puede recurrir a la revisión del acta de la reunión o reuniones en las cuales se han aprobado los planes de gestión, decisiones estratégicas, presupuestos anuales, etc.</p> <p>Validación: $X \leq q0105 + q0106$</p>
q2115	Participación	Número de personas trabajadoras que han participado en las decisiones organizativas	<p>Indicar, en números enteros y desglosado por género, el número total de personas trabajadoras, sean socias o no, de la entidad que han participado en las decisiones organizativas del ejercicio anterior. Entendemos que las decisiones organizativas son aquellas que se toman en grupos de trabajo y comisiones para la realización del trabajo diario. Para obtener esta información se puede recurrir a la revisión del acta de la reunión o reuniones en las cuales se han aprobado planes de trabajo y organización.</p> <p>Validación: $X \leq q0105 + q0106$</p>
q2202	Transparencia	Los salarios y las demás remuneraciones ¿son	<p>Indicar si, a nivel interno, los salarios y las otras remuneraciones son o no públicos. Para saber si son públicos debe existir un sistema de</p>



		públicos para las personas trabajadoras y/o socias?	comunicación con todas las personas miembros de la organización, puntal o regular, donde cualquier persona miembro puede obtener esta información (intranet, sección para socias de la web, correo electrónico interno, etc.). En caso de que se conteste afirmativamente a esta pregunta se debe poder acreditar la validez de la afirmación con alguno de los instrumentos del listado anterior. Sí / No
q2203	Transparencia	¿Hemos publicado en la web los datos/resultados de la Auditoría Social del último ejercicio?	Esta pregunta hace referencia a si se han hecho públicos los resultados de la auditoría social por parte de la organización, específicamente si se han colgado en la página web de la organización. <ul style="list-style-type: none">▪ Lo hemos publicado/difundido tanto hacia afuera como hacia las personas de la organización.▪ Lo hemos difundido entre las personas de la organización.▪ No lo hemos publicado.▪ No lo hemos publicado porque es el primer año que hacemos la auditoría social
q2207	Transparencia	¿Qué información está disponible a demanda para las trabajadoras, socias y/o voluntarias?	Hace referencia a la información que se comparte a nivel interno y está disponible a demanda para todas las trabajadoras sin importar su rango o implicación, socias y/o voluntarias. (selección múltiple): <ul style="list-style-type: none">▪ Balance económico / presupuesto▪ Plan de comunicación▪ Plan de trabajo / memoria▪ Normas y procedimientos internos▪ Código ético / estatutos



			<ul style="list-style-type: none">▪ Actas de asamblea▪ Actas de otros espacios de decisión que no sea la asamblea.▪ Ninguna de las anteriores
q2208	Transparencia	¿Contáis con un espacio para compartir la información económica al margen de las asambleas o evaluaciones anuales?	<p>Hace referencia a los espacios o herramientas que se utilizan para compartir información económica que sean distintas a las asambleas o evaluaciones anuales. (Selección múltiple)</p> <p>Entendemos como:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ No se cuenta▪ Compartimos información a demanda▪ Canales de comunicación: correos electrónicos, grupos de WhatsApp-Telegram, tableros de anuncios, boletines, portal de transparencia, etc.▪ Carpetas compartidas: drive, intranet...▪ Reuniones diferentes a las asambleas ya sean mensuales, trimestrales, semanales
q2210	Transparencia	Seleccionad una o más opciones de la lista propuesta en relación a la información que hacéis pública:	<p>(selección múltiple):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Balance económico / presupuesto▪ Plan de comunicación▪ Plan de trabajo / memoria▪ Código ético / estatutos▪ Ninguna de las anteriores



q3109	Diversidad	Edad media de las personas trabajadoras (desagregada por género)	La edad media desagregada por género se obtiene sumando la edad de todas personas trabajadoras del mismo género, y dividiendo este resultado entre el número de personas trabajadoras del mismo género. Se incluyen las personas activas en programas de empleo y formación.
q3101	Diversidad	Número de personas trabajadoras que provienen de situaciones de riesgo de exclusión social (por causas económicas y/o sociales)	Entendemos por personas que provienen de situaciones de exclusión social: (i) Personas con discapacidad psíquica; (ii) Mujeres que han sufrido la violencia machista; (iii) Personas migradas; (iv) Parados de larga duración de más de cuarenta y cinco años; (v) Jóvenes ex-tutelados; (vi) Personas con problemas de drogadicción; (vii) Internos de centros penitenciarios la situación de los cuales los permita acceder a una ocupación, personas en libertad condicional y personas ex reclusas.
q3102	Diversidad	Número de personas trabajadoras que son extracomunitarias	Personas extracomunitarias son aquellas que no tienen nacionalidad de ningún país de la Unión Europea.
q3103	Diversidad	Número de personas trabajadoras que son racializadas	Cuando hablamos de personas "racializadas" nos referimos a quienes, por sus características culturales, físicas, etc., son clasificadas en un grupo considerado inferior y minorizado, y que por este hecho son discriminados (coloquialmente hablando, no "blancas").
q3111	Diversidad	¿Se han aplicado acciones positivas para fomentar la diversidad dentro de la entidad?	Entendemos que las acciones positivas para fomentar la diversidad dentro de organización serían aquellas que facilitan la participación, accesibilidad y convivencia de todas las personas, tanto en el funcionamiento interno como en las relaciones externas y la comunicación de la entidad, evitando discriminaciones en sus diferentes ejes: clase social, discapacidad, edad/ciclo de vida, orientación sexual e identidad de género, origen/migración, racialización, religión/creencias.



			<p>En esta pregunta no preguntamos sobre de igualdad entre hombres y mujeres, ya que ser mujer no es una diversidad. (selección múltiple):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Formación a nivel interno▪ Espacios dentro de la organización para la reflexión sobre diversidad▪ Comisión de trabajo de las diversidades estableciendo las medidas necesarias para la adaptación en función de las necesidades detectadas▪ Incorporación en la planificación/objetivos de las reflexiones sobre diversidad realizadas dentro de la entidad▪ Se prioriza incluir en los equipos personas que respondan a perfiles diferentes de origen, edad, etc▪ Realización de selección de personal con "Curriculum ciego"▪ No se han aplicado acciones positivas para fomentar la diversidad dentro de la organización.
q3113	Diversidad	¿Se han aplicado acciones positivas para fomentar la diversidad fuera de la entidad?	<p>Entendemos que las acciones positivas para fomentar la diversidad fuera de organización serían aquellas que facilitan la participación, accesibilidad y convivencia de todas las personas, en las relaciones externas y la comunicación de la entidad, evitando discriminaciones en sus diferentes ejes: clase social, discapacidad, edad/ciclo de vida, orientación sexual e identidad de género, origen/migración, racialización, religión/creencias. En esta pregunta no preguntamos sobre de igualdad entre hombres y mujeres, ya que ser mujer no es una diversidad. (selección múltiple):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Creación de productos y servicios para colectivos específicos



			<ul style="list-style-type: none">▪ Estrategias de comunicación que visibiliza la diversidad▪ Acciones externas para fomentar la diversidad: talleres, charlas, cursos, etc▪ Alianzas con otras entidades▪ Estudio del entorno, para conocer la realidad de la diversidad que rodea a nuestra entidad▪ No se aplican acciones positivas para fomentar la diversidad fuera de la organización
q3108	Discapacidad	Número de personas trabajadoras con discapacidad	Se pregunta por el número de personas trabajadoras que la entidad identifique que posee algún tipo de discapacidad y que no necesariamente debe ser reconocida por parte de la Seguridad Social o tengan menos del 33%. Se incluyen las personas activas en programas de empleo y formación. Hablamos de discapacidad en todos sus tipos: discapacidad física, funcional y/o orgánica, discapacidad sensorial, visual, del habla y auditiva, discapacidad intelectual y discapacidad mental.
q5104	Discapacidad	¿Se tiene en cuenta la diversidad funcional / discapacidad y se promueve y/o facilita la inclusión de todas las personas?	Entendemos que hay muchos tipos de discapacidad (discapacidad física, funcional y/o orgánica, discapacidad sensorial, visual, del habla y auditiva, discapacidad intelectual, discapacidad mental) y muchas maneras de adaptación de los entornos (movilidad reducida, intérprete, subtítulos, lenguaje fácil, señalética, etc.). A continuación, a modo de ejemplo, os exponemos prácticas concretas que realizan las organizaciones que tienen en cuenta a las personas con discapacidad y donde se promueve su inclusión: Prácticas para hacer el ESPACIO ACCESIBLE: por ejemplo, el acceso principal es a nivel, se puede llegar (y permanecer) en todos los lugares en silla de ruedas, el aseo está adaptado, las medidas y disposición del



mobiliario son adecuadas para que cualquiera pueda hacer uso de ellos, los timbres de las puertas son sonoros y luminosos y alcanzables para una persona en silla de ruedas, las señales de aviso han sido adaptadas con braille, colores contrastados y formas grandes para personas con visibilidad limitada, etc.

Prácticas para hacer actividades de FORMACIÓN, EVENTOS O TALLERES: por ejemplo, hay intérpretes de LSE*, los textos están en formato digital accesible para personas con baja visión, hay textos en braille, hay materiales de fácil agarre y con contraste, se limita en nivel de ruido durante la actividad y/o se dispone de un lugar apartado y silencioso para personas con sensibilidad auditiva, etc.

Las PERSONAS TRABAJADORAS tienen formación y/o recursos que permiten atender y trabajar con personas con discapacidad: alguna persona sabe LSE*, se dispone de material para una fácil comunicación en caso de ser necesario, se ha recibido formación sobre cómo tratar con respeto a las personas con discapacidad y los diferentes tipos de discapacidad que existen, etc.

La PÁGINA WEB y/o EL MATERIAL AUDIOVISUAL que se genera: por ejemplo, consultores expertos en accesibilidad web, han adecuado la página para que la navegue el mayor número de personas: ciegas, con baja visión, con dificultad lectoescritora, y/o el material audiovisual cuenta con intérpretes en LSE*, o su versión signada o subtítulos...

(*LSE- Lengua de signos española)"



Opciones (selección múltiple):

- Sí, el espacio está acondicionado teniendo en cuenta a las personas con distintos tipos de discapacidades
- Sí, en formaciones y/o talleres, informamos de las medidas de accesibilidad existentes, preguntamos qué medidas faltan e intentamos facilitar dichas medidas.
- Sí, se tiene en cuenta la accesibilidad en la realización de la página web y/o el material audiovisual que se genera
- Sí, las personas trabajadoras tienen formación y/o recursos para trabajar con personas con discapacidad
- Sí, se llevan a cabo otras medidas
- No, no se toman medidas específicas que tengan en cuenta la discapacidad.

q3201	Cargos de responsabilidad	Número de personas trabajadoras que ocupan cargos de responsabilidad	<p>Indicar, en números enteros y disgregados por género, el número de personas que ocupan cargos de responsabilidad en la estructura laboral de la organización entendidos como cargos de dirección y mando intermedios, independientemente del cargo político/societario. Para obtener este dato se puede recurrir a los documentos que definen el organigrama interno, especialmente actas de las reuniones en las cuales se recoge la última estructura laboral interna aprobada.</p> <p>Si se trata de una organización totalmente horizontal, poned 0 cargos de responsabilidad para reflejarlo.</p>
q3202	Cargos de responsabilidad	Número de personas que ocupan cargos	<p>Indicar, en números enteros y disgregados por género, el número de personas que ocupan cargos societarios/políticos en la organización. En función de vuestra forma jurídica habréis de indicar el número de</p>



		societarios/políticos en la organización	personas integrantes de la junta directiva (asociaciones y federaciones), consejo rector (cooperativas), patronato (fundaciones) o consejo de dirección (empresas sociales). Para obtener esta información podéis consultar las actas de reuniones o asambleas generales en las cuales se han acordado los cambios o renovaciones de cargos en los órganos de gobierno de la organización, así como los estatutos de la organización. <i>Si se trata de una organización totalmente horizontal recomendamos poner 0 cargos para reflejarlo.</i>
q3204	Cargos de responsabilidad	Se tiene en cuenta el liderazgo dentro de la organización y se toman medidas para evitar que sean determinantes en la toma de decisiones.	Teniendo en cuenta que hay personas que elaboran y/o toman decisiones respecto al plan de gestión, presupuesto, plan de evaluación, memoria, etc, la entidad y las personas que la forman están atentas y son conscientes del liderazgo que éstas ejercen, estableciendo mecanismos para evitar que los liderazgos no sean determinantes en la toma de decisiones finales. Si disponéis de herramientas indicadnos cuáles son. Por ejemplo, una guía de cuidados. <i>Sí / No</i>
q3205	Cargos de responsabilidad	Si es que sí, explícalas brevemente	<i>(Responder solamente si se ha respondido afirmativamente a la pregunta anterior)</i>
q3301	Igualdad salarial	Retribución más alta (en precio bruto por hora trabajada) - en €	Indicar la retribución más alta en la organización; para hacerlo se ha de tener en cuenta el precio bruto de la hora trabajada, ya que si indicamos en forma de salarios brutos mensuales o anuales las diferencias de retribución podrían depender de diferencias en los horarios laborales. A la hora de medir el salario más alto, además del salario bruto hay que contemplar también las remuneraciones para asistir a reuniones u otras actividades a las cuales se tiene acceso por el hecho de ocupar un cargo determinado dentro de la organización. Serían remuneraciones de



			<p>representación de la organización pagadas por otras organizaciones. Para incorporar estas retribuciones al cálculo del precio bruto por hora trabajada recomendamos sumar las percepciones en concepto de representación de la organización al salario bruto anual y dividir esta suma entre las horas anuales indicadas en el contrato laboral o en el convenio (según el caso aplicable). Recomendamos consultar tanto las nóminas como la cuenta 64 de sueldos y salarios según el Plan General Contable.</p> <p>Si hay una sola trabajadora de un género es necesario poner la misma retribución en las dos preguntas para ese género.</p>
q3302	Igualdad salarial	Retribución más baja (en precio bruto por hora trabajada) - en €	<p>Indicar la retribución más baja en la organización; para hacerlo se ha de tener en cuenta el precio bruto de la hora trabajada, ya que si indicamos en forma de salarios brutos mensuales o anuales las diferencias de retribuciones podrían ser debidas a diferencias en los horarios laborales. Para hacer el cálculo, recomendamos dividir el salario bruto anual por las horas anuales indicadas en el contrato laboral o en el convenio (según el caso aplicable). Se excluyen de estos indicadores las remuneraciones percibidas por las personas becarias o en prácticas. Recomendamos consultar tanto las nóminas como la cuenta 64 de sueldos y salarios según el Plan General Contable.</p> <p>Si hay una sola trabajadora de un género es necesario poner la misma retribución en las dos preguntas para ese género.</p>
q3401	Igualdad	¿La organización utiliza un lenguaje no sexista e inclusivo?	<p>(selección múltiple):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Normalmente no▪ Se utiliza el lenguaje inclusivo en la expresión escrita▪ Se utiliza el lenguaje inclusivo en la expresión oral



			<ul style="list-style-type: none">Se utilizan imágenes que visibilicen la diversidad (sexual, racial, edad, ...) <p>El uso de lenguaje no sexista, hace referencia a la adopción consciente de estrategias para un uso igualitario del lenguaje que incluya a mujeres y hombres en términos de igualdad. Está encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer.</p> <p>Ejemplos</p> <p>Para más información, podéis consultar los manuales “Cuida tu lenguaje, lo dice todo”, “Manual de Estilo para una Comunicación Incluyente”, “Guía de lenguaje no sexista de la UNED”.</p>
q3402	Igualdad	¿La organización dispone de un plan de igualdad vigente y de los recursos para realizar el correspondiente seguimiento y evaluación?	<p>Indicar sí o no en función de si existe un plan de igualdad formalizado y vigente. Además, la organización debe incorporar los recursos necesarios para realizar su seguimiento y evaluación. Los planes de igualdad de las empresas y organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades y para eliminar la discriminación por razón de género. Los planes de igualdad fijan los objetivos a alcanzar, las estrategias que se deben adoptar y las acciones concretas para alcanzarlos, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos. Sí / No</p>
q2107	Igualdad	Disponemos de persona contratada o voluntaria, y/o comisión de género con dedicación horario semanal,	<p>Hace referencia a si hay alguna persona o grupo al que se le ha dado expresamente la tarea de observadora de la perspectiva feminista en la organización. Sí / No</p>



		responsable de incorporar, mantener y hacer seguimiento la perspectiva feminista dentro de la entidad	
q3403	Igualdad	¿La organización dispone de un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual?	Indicar sí o no en función de si existe un protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual, por razón de sexo, de identidad de género o de preferencia sexual. El protocolo debe establecer medidas preventivas para evitar cualquier situación de acoso, acciones de sensibilización y de formación y elementos que faciliten la identificación de prácticas precursoras o constitutivas de acoso, a fin de poder abordar de forma inmediata y efectiva. A la vez, debe establecer un procedimiento estandarizado para dar curso a denuncias por acoso que garantice una resolución que sitúe en el centro la reparación de la persona o personas que han sufrido acoso y la responsabilidad colectiva en la erradicación de estas conductas. <i>Sí / No</i>
q3404	Información relevante	Equidad y democracia <i>(opcional)</i>	Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre vuestra realidad, respecto a este apartado "Equidad y democracia" que no esté contemplado/reflejado en las preguntas anteriores?



SOSTENIBILIDAD ECOLÓGICA

q4104	Política y criterios generales de ambientalización	Indicad qué criterios generales de ambientalización de la organización incorporáis	<p>Seleccionad aquellos aspectos ambientales más relevantes que incorporáis al funcionamiento y a la toma de decisiones estratégicas de la organización (selección múltiple):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Disponemos de una política, plan de acción o sistema de gestión ambiental▪ Facilitamos herramientas de sensibilización ambiental a nivel interno (a personas trabajadoras, voluntarias, etc)▪ Trabajamos haciendo incidencia política y/o haciendo divulgación sobre la reducción del impacto ambiental hacia afuera de la organización▪ Tomamos medidas para reducir y/o compensar la huella ecológica en la actividad económica▪ Ninguna de las anteriores
q4102	Política y criterios generales de ambientalización	¿Se lleva un control interno de las emisiones de CO2?	<p>Se refiere a si la organización lleva registro de los consumos de recursos que generan gases de efecto invernadero (electricidad, gas natural, propano, gasóleo y/o kilometrajes realizados...) y aplica medidas documentadas de algún tipo para su reducción o eficiencia como planes o protocolos de prevención de residuos, eficiencia en el consumo energético y/o de agua, fomento de sistemas de transporte sostenible, sistemas de gestión medioambiental, producción limpia, ...).</p>



q4103	Política y criterios generales de ambientalización	Emisiones de CO2	Indicad las emisiones de CO2 del año anterior. Recomendamos utilizar la calculadora realizada por REAS Navarra. Además, el Ministerio para la transición ecológica y el reto demográfico ofrece otras herramientas . Responder sólo si se ha respondido afirmativamente la pregunta anterior
q4209	Consumo	¿Existe una política interna para reducir el uso energético y hacer partícipes de la misma a las miembros del proyecto?	La política interna debería incluir actuaciones para favorecer el ahorro energético como, por ejemplo, regular la temperatura, usar bombillas led, apagar los equipos electrónicos por la noche, etc. Aunque la organización no tenga un local sí que valoramos que se haga concienciación interna entre todas las personas trabajadoras para que la puedan aplicar en caso de teletrabajo.
q4210	Consumo	¿Habéis revisado las diferentes acciones de la entidad para evitar el consumo innecesario y se han establecido medidas concretas?	La primera premisa para un consumo responsable es evitar todo aquel consumo que no sea necesario. En este sentido, indicad si como organización habéis tomado medidas concretas para que el consumo se ajuste estrictamente a las necesidades para desarrollar la actividad.
q4211	Consumo	En la provisión de productos y servicios, ¿tenéis en cuenta la huella de carbono en los productos y/o servicios que consumís? Es decir, ¿priorizáis que sean locales, de proximidad o con minimización del impacto ambiental?	Indicad que sí si a la hora de adquirir productos y servicios priorizáis que sean de proximidad y/o que minimicen su impacto ambiental.



q4212	Consumo	¿En la provisión de productos, priorizáis que sean ecológicos?	<p>Cuando nos referimos a productos ecológicos no solo lo hacemos a los alimentarios sino también a otros como por ejemplo de papelería, cosmética, higiene o limpieza.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Sí▪ No▪ No nos aplica esta pregunta ya que no consumimos productos, ni ecológicos ni no ecológicos.
q4206	Consumo en el centro de trabajo ²	¿Disponéis de prácticas y procedimientos para el ahorro y la eficiencia en el consumo de agua?	<p>Indicar sí o no en función de si la organización lleva a cabo acciones de ahorro y eficiencia en el uso de agua. Idealmente estas medidas deberían estar recogidas en el plan de acción ambiental, contando con que las acciones se pueden desarrollar sin necesidad de tener un plan de acción.</p>
q4208	Consumo en el centro de trabajo	¿Contratáis todo el servicio eléctrico con proveedoras que generan energía de fuentes 100% renovables?	<p>Las garantías de origen son un instrumento que acredita que una cantidad de electricidad ha sido producida por fuentes renovables o de cogeneración de alta eficiencia en cualquier punto del Estado. El sistema de GdO y Etiquetado de la Electricidad fue implementado por la Comisión Nacional de la Energía (ahora CNMC) en diciembre de 2007 con el objetivo de informar al consumidor sobre el detalle el origen de la energía recibida y el impacto ambiental asociado. Poner socias REAS. Anualmente se revisan las empresas proveedoras con aportaciones a la red con GdO, se puede consultar en este enlace.</p> <p>Contratar parte del servicio es una opción solo aplicable a organizaciones con dos o más centros de trabajo.</p>

² En este bloque de preguntas sobre el consumo en el centro de trabajo también incluimos a aquellas organizaciones que trabajan en espacios de trabajo colectivo. En este caso, valoramos que la organización contribuya a que en el espacio colectivo se tenga en cuenta el impacto ambiental del consumo al que nos referimos en cada pregunta.



			<ul style="list-style-type: none">▪ Sí▪ Contratamos parte, no toda▪ No
q4213	Consumo en el centro de trabajo	¿Habéis realizado alguna inversión importante para optimizar y reducir las necesidades energéticas (iluminación, refrigeración, calefacción, cierres, etc)?	Indicad que sí si durante los últimos 4 años la organización ha realizado una inversión importante para reducir las necesidades energéticas. Aunque se esté en un espacio de trabajo colectivo, valoramos que la organización contribuya a que se haga esta inversión.
q4301	Consumo en el centro de trabajo	¿Utilizáis papel reciclado y/o con certificación de explotación forestal sostenible de manera regular y mayoritaria?	Indicar sí o no en función de si la organización usa papel reciclado o con certificación de explotación forestal sostenible de manera generalizada a sus oficinas. Para obtener esta información se pueden consultar las facturas de la empresa proveedora de papel, así como el envase de los paquetes de quinientos folios. En el caso del papel blanco (no reciclado), la única certificación forestal que se acepta es la FSC (Forest Stewardship Council), no se acepta la certificación PEFC (Asociación Española por la Sostenibilidad Forestal) porque está sometida a controversias importantes. <ul style="list-style-type: none">▪ Sí▪ No▪ No usamos papel
q4407	Residuos: prevención, tratamiento y recogida	Indicad qué prácticas de gestión de residuos aplicáis	Seleccionad aquellas prácticas que realizáis para gestionar los residuos que genera la actividad de la organización. Selección múltiple: <ul style="list-style-type: none">▪ Implementamos prácticas de separación de residuos para poder reciclarlos



			<ul style="list-style-type: none">▪ Priorizamos el uso de materiales y envoltorios de bajo impacto y evitamos generar residuos innecesarios▪ Reutilizamos y/o reparamos aparatos y equipamientos▪ Colaboramos con organizaciones que trabajan por la economía circular para reaprovechar material o productos de los que ya no se hace uso.▪ Ninguna de las anteriores
q4601	Movilidad	¿Incorporáis, ofrecéis o facilitáis alguna alternativa/ayuda en lo relacionado con el transporte hacia el centro de trabajo?	Se incluyen todo tipo de medidas, que estén documentadas, como: coche compartido, transporte colectivo, flota de bicicletas para trabajadoras/es, aparcamiento para las bicicletas, financiación total o parcial de los títulos de transporte, retribución económica o en especie a trabajadoras/es que realizan el trayecto al puesto de trabajo caminando, apoyo económico para compartir coche, campañas de sensibilización ...
q4602	Movilidad	Durante la jornada laboral, ¿facilitáis un transporte sostenible ambientalmente de las trabajadoras en caso de que necesiten desplazarse por necesidades de los proyectos u organizaciones?	Esta pregunta hace referencia al desplazamiento durante la jornada laboral. No incluye aquel desplazamiento que se hace para llegar al puesto de trabajo habitual.
q4603	Movilidad	Explicad brevemente cómo facilitáis el transporte sostenible de las trabajadoras cuando	Responder sólo si se ha respondido afirmativamente la pregunta anterior



		necesitan desplazarse durante la jornada laboral	
q4701	Información relevante	Sostenibilidad ecológica (opcional)	Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre vuestra realidad, respecto a este apartado " Sostenibilidad ecológica " que no esté contemplado/reflejado en las preguntas anteriores?

COOPERACIÓN Y COMPROMISO CON EL ENTORNO

q50B	Participación en redes y movimientos sociales	Nombrad las organizaciones, redes, federaciones o iniciativas de transformación social estables en las que participa la organización de manera activa (indicar el nombre completo de la Red, no acrónimo)	Nombrar las organizaciones, redes, federaciones o iniciativas de transformación social en que se ha participado activamente durante el año. Se considera participación activa a partir de una dedicación de 30 horas en un año y/o el pago de una cuota. Dicha participación ha de constar en actas de reuniones o en el plan anual de la organización.
q5101	Participación en redes y movimientos sociales	¿Con qué frecuencia la organización financia tiempo dedicado a iniciativas de	Puede ser realizada a través de una o varias personas de la organización. Opciones: <ul style="list-style-type: none">▪ Al menos una vez al mes▪ Al menos una vez al trimestre



		transformación social dentro del horario de trabajo?	<ul style="list-style-type: none">▪ Al menos una vez al año▪ Nunca
q5302	Mercado social	Importe de las compras de bienes y servicios a organizaciones del Mercado Social y/o REAS	<p>Puedes encontrar información sobre las organizaciones de REAS o del Mercado Social tanto en las webs de REAS Red de Redes (www.mercadosocial.net y https://reas.red) como en la web corporativa de tu red territorial.</p> <p>Validación: $(0 \leq X) \ \&\& \ (X \leq q1202) \ \&\& \ ((X + q5306) \leq q1202)$</p>
q5306	Mercado social	Importe de las compras de bienes y servicios realizadas a organizaciones de la economía social (que NO pertenezcan al Mercado Social y a REAS)	<p>Hace referencia a compras de bienes y servicios de todo tipo a organizaciones que actúan bajo los principios y las formas jurídicas que indica la Ley de Economía Social.</p> <p>Validación: $(0 \leq X) \ \&\& \ (X \leq q1202) \ \&\& \ ((q5302 + X) \leq q1202)$</p>
q5305	Mercado social	La organización intercoopera con otras que proporcionan los mismos productos o servicios	<p>Las organizaciones con las que se coopera no necesariamente tienen que pertenecer a la economía social y solidaria ni estar ubicadas en el mismo territorio. Con este indicador se quiere conocer el grado de cooperación frente a la competencia entre organizaciones del mismo sector. Estas colaboraciones han de estar documentadas en actas de reuniones de trabajo, ejecución de proyectos conjuntos, contratos de alquiler o compra, etc.</p> <p>Opciones (selección múltiple):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Compartiendo local▪ Compartiendo conocimiento▪ Compartiendo gestión▪ Compartiendo proyectos



			<ul style="list-style-type: none">▪ No coopera
q5309	Mercado Social	Apoyáis a la difusión del MES/REAS entre la clientela, proveedoras, base social, etc.	<p>Las posibles respuestas son (selección múltiple):</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Usamos el cartel y/o los logos para la web▪ Apoyamos en las redes sociales, firma en el correo electrónico y/o teniendo accesibles folletos divulgativos▪ Participamos activamente en la difusión del MES (en espacios de la economía social, puntos de información, charlas, generación de materiales, etc.)▪ No realizamos ningún tipo de apoyo
q5501	Contribución al procomún	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?	Al preguntar por la libre disposición de bienes, servicios o materiales generados no se refiere a que necesariamente éstos tienen que estar registrados bajo licencias libres, sino que se ponen a disposición o pueden ser empleados por terceras personas libremente. Para más información sobre las Licencias Creative Commons y sus 6 tipologías haz clic aquí .
q5502	Contribución al procomún	Indicar cuál es vuestro compromiso con el Software Libre	En el siguiente enlace podéis encontrar las herramientas de software libre más habituales. Opciones:



			<ul style="list-style-type: none">▪ No se utiliza software libre o sólo de manera puntual y/o minoritaria▪ Se utilizan programas ofimáticos de software libre de manera regular y mayoritaria▪ Además de programas ofimáticos, se utilizan programas profesionales de software libre (diseño gráfico, gestión contable...) de manera regular y mayoritaria▪ La mayoría de los sistemas operativos de los ordenadores de la organización son de software libre
q5402	Política lingüística	Utilizamos las dos lenguas oficiales en todos nuestros documentos y comunicaciones externas	-
q5202	Finanzas éticas	¿La organización es socia o clienta de organizaciones de finanzas éticas y solidarias?	Indicar sí o no, en función de si la organización es socia u opera con alguna organización de finanzas éticas. Se considera organización de financiación ética cualquiera de las siguientes: COOP57, FIARE, OIKOCREDIT y TRIODOS BANK. En caso de operar con alguna organización de financiación ética, indicadla en el espacio de texto que encontraréis a principio de la página (q50b).
q5205	Finanzas éticas	¿En qué tipo de banca opera la organización de manera habitual?	Las posibles respuestas son (selección única): <ul style="list-style-type: none">▪ Fiare y alguna de las siguientes: Triodos Bank, Oikocredit, Cajas cooperativas (Laboral, Ingenieros, Bantierra, Arquia)▪ Triodos Bank, Oikocredit, Cajas cooperativas (Laboral, Ingenieros, Bantierra, Arquia)



			<ul style="list-style-type: none">▪ Algunas de las contempladas en las respuestas anteriores y otras entidades bancarias▪ Otras entidades bancarias▪ No opera con cuentas bancarias
q5704	Información relevante	Cooperación y compromiso con el entorno (opcional)	Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre vuestra realidad, respecto a este apartado " Cooperación y compromiso con el entorno" que no esté contemplado/reflejado en las preguntas anteriores?

TRABAJO DIGNO

			Acciones que realiza la entidad más allá de la prevención de riesgos laborales. Entendemos como: (selección múltiple)
q6202	Salud laboral	¿Se promueve activamente la salud y el bienestar de las personas trabajadoras más allá de las obligaciones en prevención de riesgos laborales?	<ul style="list-style-type: none">▪ Salud mental y emocional: Espacios de apoyo psicológico o acompañamiento emocional, Formación en gestión del estrés, ansiedad o burnout, Políticas de desconexión digital, ...▪ Ergonomía y condiciones físicas: Evaluaciones ergonómicas personalizadas, Adaptación de puestos, Pausas activas o estiramientos durante la jornada, Alternativas como mesas elevables, ...



			<ul style="list-style-type: none">▪ Hábitos saludables: Promoción de alimentación saludable, Incentivos para actividad física - gimnasio, grupos de deporte, retos colectivos -, Campañas internas sobre salud -sueño, hidratación-, ...▪ Entorno de trabajo saludable: Espacios agradables -luz natural, plantas, zonas de descanso -, Reducción de ruido o estímulos estresantes, Oficinas libres de tóxicos - productos de limpieza, materiales-, ...▪ Formación y sensibilización: Talleres sobre salud laboral integral, Formación en autocuidado, Sensibilización en temas como salud menstrual, salud mental, salud ambiental, ...▪ No se promueve activamente
q6406	Estabilidad laboral	Número de personas contratadas a jornada parcial desagregado por genero	Indicar el número de personas que han estado contratadas a menos del 100% de la jornada laboral a lo largo del año pasado.
q6407	Estabilidad laboral	Número de jornadas a tiempo parcial deseadas desagregado por género	Indicar el número de jornadas parciales elegidas libremente por las personas trabajadoras.
q6601	Regulación de prestaciones de empleo	La organización dispone de un reglamento o protocolo interno que contemple medidas de mejora de las condiciones laborales establecidas en el convenio de aplicación	Indicar sí o no en función de si la organización tiene un reglamento de régimen interno donde constan por escrito los procedimientos y protocolos a seguir en cuanto a relaciones laborales de la organización. Estas relaciones pueden estar reguladas por convenio o ser específicas de la organización, pero para contestar afirmativamente tiene que haber mejoras respecto al convenio de referencia en alguno de los derechos regulados (bajas laborales, permisos, excedencias, vacaciones, horas extras, etc.).



q6602	Regulación de prestaciones de empleo	¿Se contabilizan las horas extra de trabajo?	<ul style="list-style-type: none">▪ Sí▪ No▪ No se trabaja más allá de la jornada laboral
q6603	Regulación de prestaciones de empleo	¿Existe alguna forma de compensación de las horas extra trabajadas? Responder sólo si se ha respondido afirmativamente la pregunta anterior	<ul style="list-style-type: none">▪ Principalmente se remuneran con dinero▪ Principalmente se compensan con tiempo (días vacaciones, reducción de horas de la jornada laboral, etc.)▪ Principalmente se compensan reduciendo la carga de trabajo futura▪ Se compensan con otros mecanismos.▪ No se compensan
q6701	Formación	¿Qué medidas se aplican para fomentar la formación de las personas trabajadoras?	<p>Hace referencia a las políticas específicas que tiene la organización para mejorar la capacitación profesional de las personas trabajadoras en áreas y/o competencias propias de la organización. Es decir, quedan excluidas formaciones pertenecientes a ámbitos personales de las personas trabajadoras.</p> <p>Opciones:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ No se contempla la formación de las personas trabajadoras▪ Se adaptan los horarios para facilitar la formación▪ Se incluyen horas de formación en el horario laboral o se ayuda a cubrir el coste de la formación▪ Se incluyen horas de formación en el horario laboral y se ayuda a cubrir el coste de la formación



q6704	Formación	¿Se realizan formaciones específicas en materia de igualdad?	<ul style="list-style-type: none">▪ Sí, y son obligatorias para todo el personal▪ Sí, y son voluntarias para el personal▪ No
q6801	Cuidados y compensaciones	¿Se contemplan y están formalizadas por escrito medidas que mejoran los permisos establecidos por la ley en temas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	Indicar sí o no en función de si la organización tiene un reglamento de régimen interno donde constan por escrito los procedimientos y protocolos a seguir en cuanto a conciliación de la vida familiar y laboral. Para contestar afirmativamente tiene que haber mejoras respecto a la Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral (por ejemplo, ampliar los periodos de permisos remunerados de maternidad y paternidad y/o lactancia, además de hijos/as contemplar otras personas destinatarias de cuidado, etc.). Las normativas que recogen tales derechos son la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999), la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores, así como también la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres.
q6810	Cuidados y compensaciones	¿La organización dispone de medidas para promover que los HOMBRES en concreto se acojan a la conciliación?	Para contestar afirmativamente tiene que haber mejoras respecto a la Ley para la conciliación de la vida familiar y laboral (por ejemplo, ampliar los periodos de permisos remunerados de paternidad, además de hijos/as contemplar otras personas destinatarias de cuidado, etc.). Las normativas que recogen tales derechos son la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (BOE nº 266 de 6 de noviembre de 1999), la reforma laboral aprobada por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero que supone cambios en el Estatuto de los Trabajadores, así como también la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad de hombres y mujeres.



q6811	Cuidados y compensaciones	¿Qué medidas?	Explica brevemente esas medidas. Responder sólo si se ha respondido afirmativamente la pregunta anterior
q6802	Cuidados y compensaciones	¿Se generan espacios de atención emocional y cuidado a las personas trabajadoras en relación a su situación con el entorno laboral?	Indicar sí o no en función de si las personas trabajadoras de la organización disponen de un espacio para compartir su vivencia y situación personal en el entorno de trabajo. Estos espacios pueden tomar distintas formas más o menos formales y regulares: rondas de expresión emocional al inicio o final de las reuniones, una comisión o personas a cargo de la atención a cuidado emocional de la organización, etc. La existencia de estos mecanismos de cuidado y expresión emocional debe reflejarse en actas de reuniones, organigrama o reglamento interno en función de la forma que tome.
q6812	Información relevante	Trabajo digno	Somos conscientes de la diversidad de realidades y prácticas de las organizaciones que formáis parte de la ESS. Teniendo en cuenta que este cuestionario es importante para que os penséis internamente como organización y os sirva para contaros hacia el exterior. ¿Veis conveniente o necesario compartir alguna información relevante sobre vuestra realidad, respecto a este apartado "Trabajo digno" que no esté contemplado/reflejado en las preguntas anteriores?
