

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

ARAGON 2021

SOMONTANO SOCIAL, S.L.



**somontano
social**
Comprometidos con nuestra gente

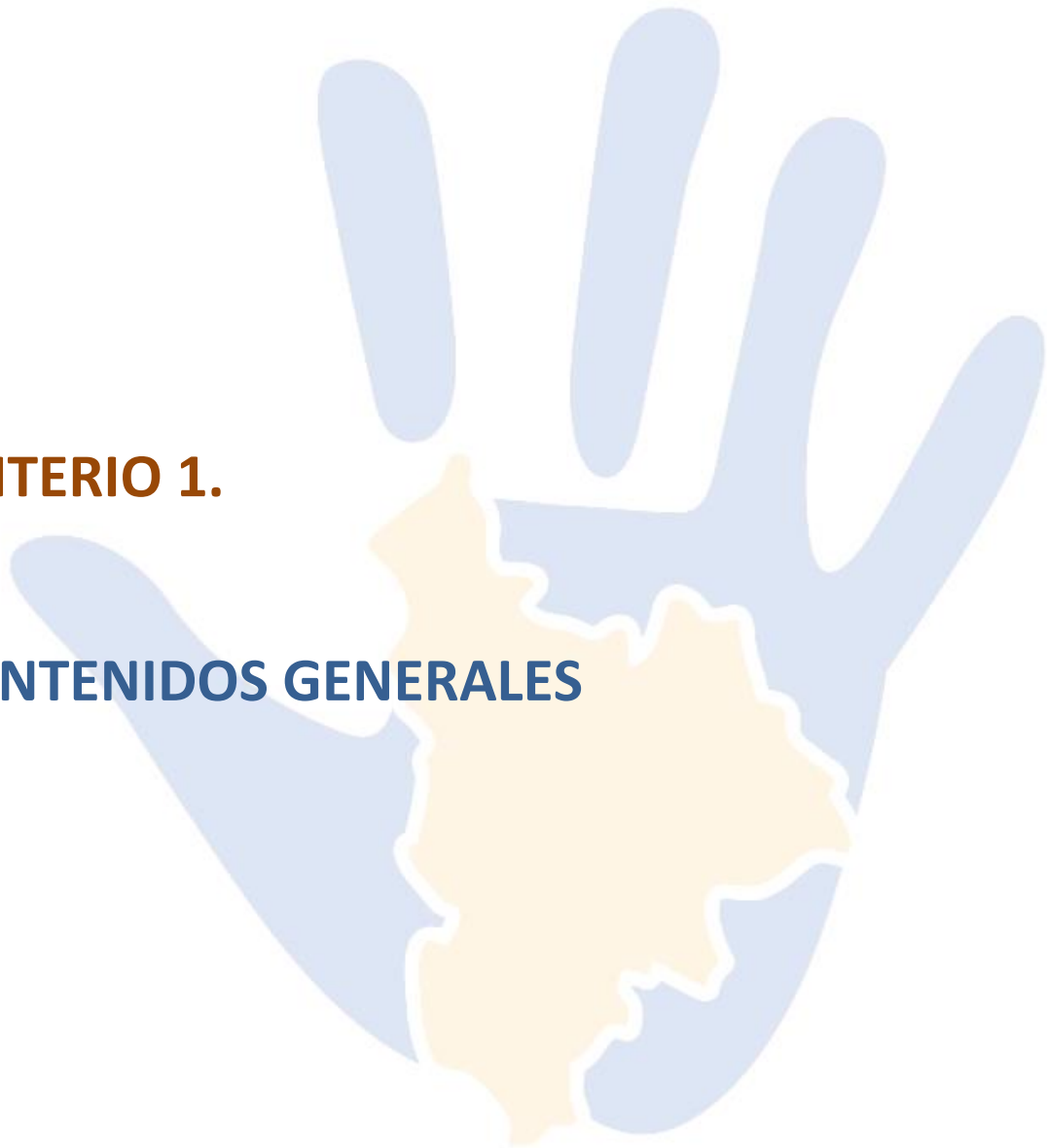


Índice

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCION. (GRI 102-14)	4
C.1.2. PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN. (GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 102-13)	5
C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD. (GRI 102-16, 102-17)	7
C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN. (GRI 102-18, 102-22, 102-23)	9
C.1.5. GRUPOS DE INTERES. (GRI 102.40, GRI 102.42)	10
C.2.2. INNOVACION EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	13
C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO. (GRI 417)	13
C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO	14
C.3. PERSONAS	16
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. (GRI 405)	18
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	20
C.3.4. FORMACION Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD. (GRI 404)	22
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD. (GRI 403)	23
C.4. PROVEEDORES	29
C.4.1 COMPRAS RESPONSABLES. (GRI 204)	29
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES. (GRI 308, GRI 414)	30
C.5.1. IMPACTO SOCIAL. (GRI 401)	32
C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA	33
C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN	33
C.6. CRITERIO MEDIOAMBIENTAL	36
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL. (GRI 301, GRI 302, GRI 303, GRI 306)	36
C.6.3. GESTION AMBIENTAL. (GRI 301, GRI 302)	36

CRITERIO 1.

CONTENIDOS GENERALES



C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCION. (GRI 102-14)

Carta del Gerente de Somontano Social, S.L.:

En Somontano Social durante la pandemia provocada por los efectos del Covid-19 hemos tenido los momentos de mayor incertidumbre desde que nuestra empresa iniciara su andadura en 1998. En la Responsabilidad Social hemos encontrado nuestra guía en el camino durante la pandemia, anteponiendo a las personas por delante de todo, sin olvidarnos tampoco de los números.

La crisis social y económica provocada por la pandemia nos ha presentado unos retos que nos han servido sobre todo para crecer. Y es que hemos crecido en todos los sentidos, ya que de esta pandemia salimos como mejores personas para conformar una mejor empresa.

Afortunadamente podemos decir que nuestras cifras ya son prácticamente iguales a las anteriores a la pandemia. No solo nuestras líneas de trabajo han salido reforzadas, sino que varias de ellas incluso han mejorado notablemente.

La ilusión, la solidaridad y las ganas de mejorar cada día se han convertido en nuestra bandera en esta pelea sin fin que es derrotar a la pandemia provocada por el Covid-19.

Aprovecho la oportunidad para agradecer a los estamentos públicos, nuestros proveedores, clientes y, sobre todo, a toda la plantilla de Somontano Social por su acompañamiento fueren las circunstancias que fueren.

José María Calasanz Godoy
Gerente de Somontano Social, S.L.

C.1.2. PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN. (GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 102-13)

Somontano Social, S.L. surge de la colaboración y el empuje determinado y decidido de la **Comarca del Somontano** y de la **Fundación Ramón Rey Ardid**, con el ambicioso propósito de dotar a dicha comarca de una estructura vertebradora del territorio de la mano de personas con discapacidad que aportasen el alma, trabajo y superación a un proyecto común.

Somontano Social inicia su andadura en el año 1998 bajo la gerencia de Javier Sazatornil Ferraz, y está compuesta en un 60% por la Fundación Ramón Rey Ardid y un 40% por la Comarca del Somontano.

En el 1 de julio de 2020 se produce un cambio en la gerencia de Somontano Social, S.L., siendo José María Calasanz Godoy el nuevo gerente.

Somontano Social diversifica sus áreas de trabajo, de manera que cualquier persona que quiera trabajar con nosotros pueda encontrar un puesto adecuado a su perfil.

Estas son las áreas de trabajo en la actualidad:

- Brigadas de limpieza y mantenimiento para ayuntamientos y empresas.
- Explotación de una planta fotovoltaica.
- Atención telefónica, Call Center.
- Impresión, ensobrado y envío de documentos.
- Molithe - Fabricación de molduras para exteriores.
- Gestión de diversas estaciones de servicio.
- Manipulados industriales.
- Logística y almacenaje para empresas.
- Distribución de paquetería nacional e internacional.
- Explotación de una cantería.
- Creación, desarrollo y mantenimiento de páginas web.
- Servicios administrativos para empresas externas.
- Grabación de datos y transcripciones.
- Elaboración de muebles para equipos de sonido.

Las ubicaciones de nuestra sede y nuestros edificios principales son las siguientes:

Dirección, Administración y Comercial: Avda. de la Merced, 31 Bajos - 22300 BARBASTRO (HUESCA)

Talleres: Calle Ceferino El Pelé, 32 - 22300 BARBASTRO (HUESCA)

Cantería y planta fotovoltaica: Carretera Berbegal, Km. 2 22300 BARBASTRO (HUESCA)

Logística y paquetería: Polígono Industrial Valle del Cinca, Complejo industrial "Moulinex", Calle "D" nº 4 - 22300 BARBASTRO (HUESCA)

Fabricación molduras (Molithe): Polígono Industrial Valle del Cinca, Calle "C" nº 32F - 22300 BARBASTRO (HUESCA)

Taller de Artesanía Audio: Polígono Industrial Valle del Cinca, Complejo industrial "Moulinex", Calle "D" nº 4 - 22300 BARBASTRO (HUESCA)

Estación de servicio de Peraltila: Carretera Nacional 240 de Tarragona a San Sebastián, P.K. 173,5 - 22311 PERALTILLA (HUESCA).

Estación de servicio de Benabarre: Carretera Nacional 230, P.K. 65,5 - 22580 BENABARRE (HUESCA)

Estación de servicio de Siétamo: Carretera Nacional 240 de Tarragona a San Sebastián, P.K. 196,5 - 22122 SIETAMO (HUESCA)

Estación de servicio de Estadilla: Ctra. Binéfar, 14 - 22423 ESTADILLA (HUESCA)

Estación de servicio de Barbastro: Avda. Pirineos, 27 - 22300 BARBASTRO (HUESCA)

A día 31 de Mayo de 2021 nuestra plantilla está formada por 201 personas, de las cuales el 92,04% tienen una discapacidad. El 33% de la plantilla son mujeres y el 67% hombres. El 50,24% de los trabajadores de la empresa tienen un contrato indefinido.

Somontano Social ha afrontado la pandemia provocada por el Covid-19 con mucho respeto, pero sin miedo, continuando las líneas de producción e incluso ampliando el personal en algunas de dichas líneas.

Desde el primer momento se ha intentado mantener a todas nuestras trabajadoras y trabajadores en sus puestos de trabajo, enviando a un ERTE únicamente al personal que dependía exclusivamente del trato presencial con el cliente. Paulatinamente las personas incluidas en el ERTE se fueron reincorporando, conforme las medidas de confinamiento se fueron suavizando.

C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD. (GRI 102-16, 102-17)

La **misión** de Somontano Social, S.L. es contribuir en nuestro ámbito comarcal y provincial a la inclusión laboral y social de las personas con discapacidad, ayudando a que sea efectivo el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Esta **misión** procuramos hacerla efectiva a través de los siguientes objetivos:

- Ampliar y diversificar nuestra gama de actividades, para poder ofertar tareas muy diversas y con ello lograr la inserción de la gama más amplia posible de perfiles personales y profesionales.
- Generar nuevas actividades innovadoras y con apoyo tecnológico.
- Buscar el mercado más amplio posible para nuestros productos y servicios, incluido el mercado internacional.
- Mantener una estructura de empresa sostenible y viable en términos económicos, reinvertiendo la totalidad de los beneficios y recursos obtenidos en las personas y sostenibilidad futura de la empresa.
- Fomentar la formación de nuestros trabajadores y trabajadoras, actuales y potenciales.
- Colaborar con otras organizaciones sociales cuyos objetivos sean similares a los nuestros.
- Colaborar con los pequeños ayuntamientos de nuestra Comarca y Provincia, pensando en la prestación de servicios especialmente dirigidos para ellos.

Estos objetivos y líneas de actuación nos imponemos realizarlos bajo estos **principios y valores**:

- Objetividad e imparcialidad.
- El interés y respeto por las personas, procurando apoyar las situaciones de mayor desamparo.
- Fidelidad de los trabajadores y las trabajadoras a la empresa, y fidelidad de la empresa a sus trabajadoras y trabajadores.
- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Colaboración entre los distintos centros de trabajo y personas de nuestra empresa. Colaboración de nuestra empresa con otras empresas o entidades públicas o privadas, cuyo interés sean también las personas.
- Sostenibilidad presente y futura de la empresa a través de una buena dirección, buena organización, compromiso del personal e innovación y renovación de las actividades que se realizan.

Cabe reseñar que en los inicios de la pandemia el personal de Molithe, nuestra fábrica de molduras, después de su jornada laboral produjo miles de pantallas de protección facial que se repartieron gratuitamente.

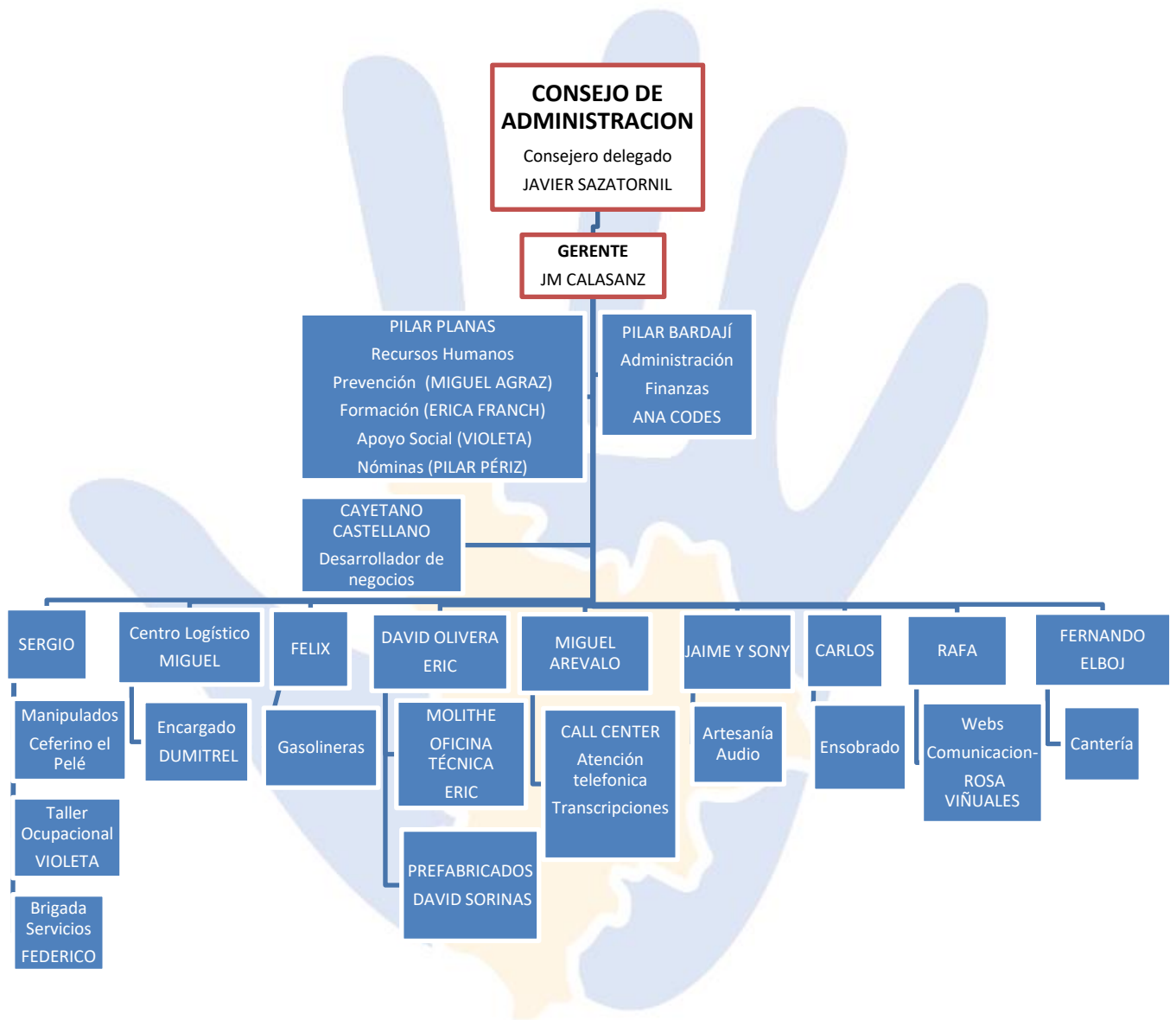
En el 2020, al estar adscritos al Plan de Responsabilidad Social de Aragón, se nos concedió el prestigioso sello **RSA 2020**.

Somontano Social no solo aporta a la sociedad la formación de buenos y buenas profesionales, sino también la formación personal de los mismos. Para fomentar los principios y valores de la empresa se entrega un **Manual de acogida para los nuevos empleados y empleadas** de la empresa, en el que se informa del código ético de la empresa para la buena convivencia. También estamos realizando en la actualidad un segundo Plan de Igualdad en la empresa, que incluye un **Manual para la prevención y actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de género**. Ambos documentos se entregan a cada nuevo miembro de la plantilla en su primer día de trabajo.

Además, tenemos habilitado un correo electrónico donde anónimamente las trabajadoras y los trabajadores pueden alertar a la empresa sobre cualquier desigualdad de la que sean conscientes. Desde el 2018 hasta la actualidad ningún trabajador ni ninguna trabajadora han denunciado una desigualdad.

C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN. (GRI 102-18, 102-22, 102-23)

Gerencia Somontano Social: José María Calasanz Godoy



Composición de los Órganos de Dirección:

INDICADOR	AÑO 2021
Ejecutivos y no ejecutivos	100% no ejecutivo
Sexo	50% mujeres
	50% Hombres

C.1.5. GRUPOS DE INTERES. (GRI 102.40, GRI 102.42)

Somontano Social identifica los siguientes grupos de interés, tras estudiar quiénes son los actores que nos acompañan en nuestro día a día:

- Trabajadoras y trabajadores.
- Sociedad.
- Clientes locales, nacionales e internacionales.
- Proveedores locales y nacionales.
- Consejo de Administración.
- Entidades oficiales locales, comarcales y regionales.
- Otras asociaciones y fundaciones.

Somontano Social es un Centro Especial de Empleo que cubre una necesidad social de la Comarca del Somontano. Por nuestro carácter social, el crecimiento de nuestra empresa está asociado al entrelazamiento y apoyo de cada uno de nuestros grupos de interés. Por este motivo se mantiene un diálogo constante con cada uno de los grupos de interés, el cual se realiza prácticamente a diario.

En 2021 Somontano Social, en colaboración con la Asociación de Empresarios de Barbastro, ha lanzado una campaña en la que intervienen de una forma directa e indirecta casi todos nuestros grupos de interés. Es una campaña de regalo de bonos de 10€ a los trabajadores y a

las trabajadoras de Somontano Social que se reparten mensualmente durante todo el 2021. Estos bonos se pueden gastar únicamente en los establecimientos adheridos a la Asociación de Empresarios de Barbastro. Con esta campaña se pretende la reactivación del comercio local, formado por autónomos y pymes, tras la pandemia provocada por el Covid-19.



CRITERIO 2.
CLIENTES



C.2.2. INNOVACION EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS. (GRI 416)

En Somontano Social realizamos un esfuerzo importante para adaptar nuestra producción y servicios a las nuevas tecnologías.

En nuestra sección de la **Cantería** se ha adaptado el software de las máquinas de corte de piedra a las nuevas tecnologías para hacerlas más accesibles a nuestros trabajadores y trabajadoras, a la vez que se mejora su eficiencia. Se ha invertido en una abujardadora semiautomática para conseguir un abujardado más rápido.

En la sección de **Artesanía Audio** se ha comprado una nueva pulidora para hierro y acero.

En **Molithe**, nuestra sección de fabricación de molduras para exteriores, nuestros esfuerzos se centran en mejorar nuestra propia maquinaria e incluso fabricarla nosotros mismos. El ejemplo más reciente es lo que nosotros llamamos batidora, que utilizamos para remover el mortero y ponerlo en máquina. Otro ejemplo es el de una fresadora que se ha puesto en marcha ensamblada completamente por Somontano Social.

En este periodo se ha invertido en una máquina para corte de arcos y una sierra de cinta para el despunte y corte de molduras de gran sección.

También se está trabajando en el desarrollo de nuevos productos en base de EPS (porexpan) con diversos acabados imitando texturas como piedra o ladrillo. Para ello, se trabaja con morteros de tematización y múltiples tintes minerales para darle la terminación deseada.

Además hacemos prefabricados de hormigón con distintas terminaciones, siendo las traviesas rústicas con acabado imitación madera nuestro principal producto.

También estamos constantemente probando nuevas composiciones de cementos, áridos y fibras para lograr mejores prestaciones.

C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO. (GRI 417)

En el 2020 y hasta el 31 de mayo de 2021 no hemos recibido **ninguna reclamación** de nuestros clientes, dato que nos produce una gran satisfacción. Teniendo en cuenta que el 92% de nuestra plantilla está conformada por personas con diversidad funcional, este es un éxito de nuestra organización en todos sus niveles.

Que no hayamos recibido ninguna reclamación es la mayor prueba de que el colectivo con diversidad funcional puede realizar el mismo trabajo, o incluso mejor, que cualquier otra persona sin diversidad funcional.

C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

Para asegurar una total transparencia informativa sobre nuestros productos y servicios, toda la información referente a los mismos se puede encontrar en nuestra página web www.somontosocial.com.



CRITERIO 3.

PERSONAS



Somontano Social considera el capital humano su principal activo y se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad, asumiendo los siguientes compromisos:

- Cumplirá la legislación vigente en materia laboral, de seguridad social y de prevención y seguridad, con el objetivo de promocionar unas condiciones laborales dignas, justas, equitativas y satisfactorias.
- Respalda a cada trabajador y trabajadora, y a sus responsables en sus acciones y decisiones en su ámbito de competencia, siempre y cuando cumplan con el código ético.
- Mantendrá informados a las empleadas y empleados de cambios, proyectos y objetivos relevantes para su desempeño profesional, comprometiéndose a escuchar y valorar diferentes opiniones y propuestas.
- Fomentará un ambiente de compañerismo y trabajo en equipo.
- Facilitará a las trabajadoras y a los trabajadores las herramientas y condiciones de trabajo adecuadas para la correcta realización de sus tareas.
- Se preocupará por el desarrollo de las carreras profesionales, así como de su progreso personal, ofreciendo una formación inicial adecuada para todo el personal.
- Facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Velará por la igualdad de oportunidades en contratación, formación, actividad, retribución y jubilación, evitando la discriminación negativa por razón de género, raza, religión, convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, aplicando medidas de discriminación positiva cuando sea necesario.
- Respetará la privacidad de la información proporcionada por los empleados y empleadas, así como la confidencialidad del trabajo que desarrollan.

Estos son nuestros compromisos adquiridos:

- Debemos desarrollar todo nuestro potencial profesional.
- Debemos fomentar la igualdad de oportunidades y el acceso al trabajo de colectivos vulnerables.
- Debemos ilusionarnos por hacer juntos un camino creando empleo estable, potenciando la integración y motivación, formando y contribuyendo a la promoción interna.
- Debemos promocionar la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de seguridad y de salud.

- Debemos proponer ideas, ser proactivos y participativos y compartir aquellos valores que determinan nuestra identidad.

La Gestión por Competencias surge como una herramienta de gestión integral de los Recursos Humanos de una Organización, que facilita la necesidad de alinear los intereses de los profesionales que la componen con los intereses de la propia empresa.

Un modelo de Gestión por Competencias requiere necesariamente el establecimiento de la Política de Empresa, la definición y nivelación de aquellas competencias necesarias para la consecución de sus objetivos, la concreción de las competencias requeridas para cada puesto de trabajo y en función de ello la continua evaluación y desarrollo de las competencias de su personal.

GESTION INTEGRAL POR COMPETENCIAS



C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. (GRI 405)

El 17 de noviembre de 2017 se firmó, por parte de Gerencia y el Comité de Igualdad, el Plan de Igualdad de Oportunidades de Fundación Ramón Rey Ardid.

Somontano Social adquirió el compromiso firme de implementar un **Plan de Igualdad** el 10 de septiembre de 2018, y el 14 de septiembre de 2018 se firmó la adhesión de las empresas sociales de Rey Ardid al Plan de Igualdad.

A lo largo del 2021 se está realizando un nuevo Plan de Igualdad, exclusivo para Somontano Social, que todavía no ha sido aprobado aunque sí puesto en marcha casi totalmente.

Después de tres años y medio de funcionamiento desde el inicio del primer plan de igualdad los resultados son más que evidentes, elevando el porcentaje de mujeres en la plantilla hasta el **32,84% actual**. Se trata de una subida de un 8% en poco más de dos años.

Porcentaje de mujeres en la plantilla

AÑO	DICIEMBRE 2018	DICIEMBRE 2019	DICIEMBRE 2020	MAYO 2021
PORCENTAJE	24,58%	27,77%	32,26%	32,84%

Distribución de la plantilla por categorías profesionales (MAYO 2021)

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR CATEGORIAS PROFESIONALES					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Gerencia			1	100	1
Coordinadoras / Coordinadores	5	31	11	69	16
Encargadas / Encargados	4	33	8	67	12
Operarias / Operarios	7	33	115	67	172
TOTAL	66	33	135	67	201

**DISTRIBUCION PERSONAL POR DEPARTAMENTOS/ NIVELES DESAGREGADOS POR SEXO
(AÑO 2021)**

	NIVEL 1		NIVEL 2		NIVEL 3		NIVEL 4		TOTAL		Total	%H	%M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
CANTERIA	2	1		1	1				3	2	5	60	40
CENTRO LOGISTICO	40	4	1		1				42	4	46	91	9
MANIPULADOS	15	16		1					15	17	32	47	53
ENVIALIA	4	1							4	1	5	80	20
CALL CENTER	5	13	1	1		1			6	15	21	29	71
SERVICIOS A EMPRESAS	5	9							5	9	14	36	64
ESTACIONES DE SERVICIO	11	7	1		1				13	7	20	65	35
ARTESANIA AUDIO	6				3				9	0	9	100	0
ADMINISTRACION / INFORMATICA	8	5	2	1	1	3	1		12	9	21	57	43
MOLITHE	5	2	1		2				8	2	10	80	20
BRIGADA DE OBRAS	1								1	0	1	100	0
BRIGADA DE SERVICIOS	15		1						16	0	16	100	0
IMPRESIÓN Y ENSOBRADO					1				1	0	1	100	0
									135	66	201	67	33

* H: HOMBRES

* M: MUJERES

C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

En Somontano Social se realizan los siguientes procesos para propiciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Organización del tiempo de trabajo siempre que la actividad lo permita:

- Horario flexible de entrada y/o salida.
- Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.)
- Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- Posibilidad de elegir o cambiar turnos.
- Posibilidad de teletrabajar desde casa.
- Posibilidad de reducción de la jornada laboral.

Movilidad geográfica:

- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral.

Beneficios Sociales:

- Anticipos, préstamos, etc.
- Grupo de trabajo y equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas.

Mejora de los permisos legales:

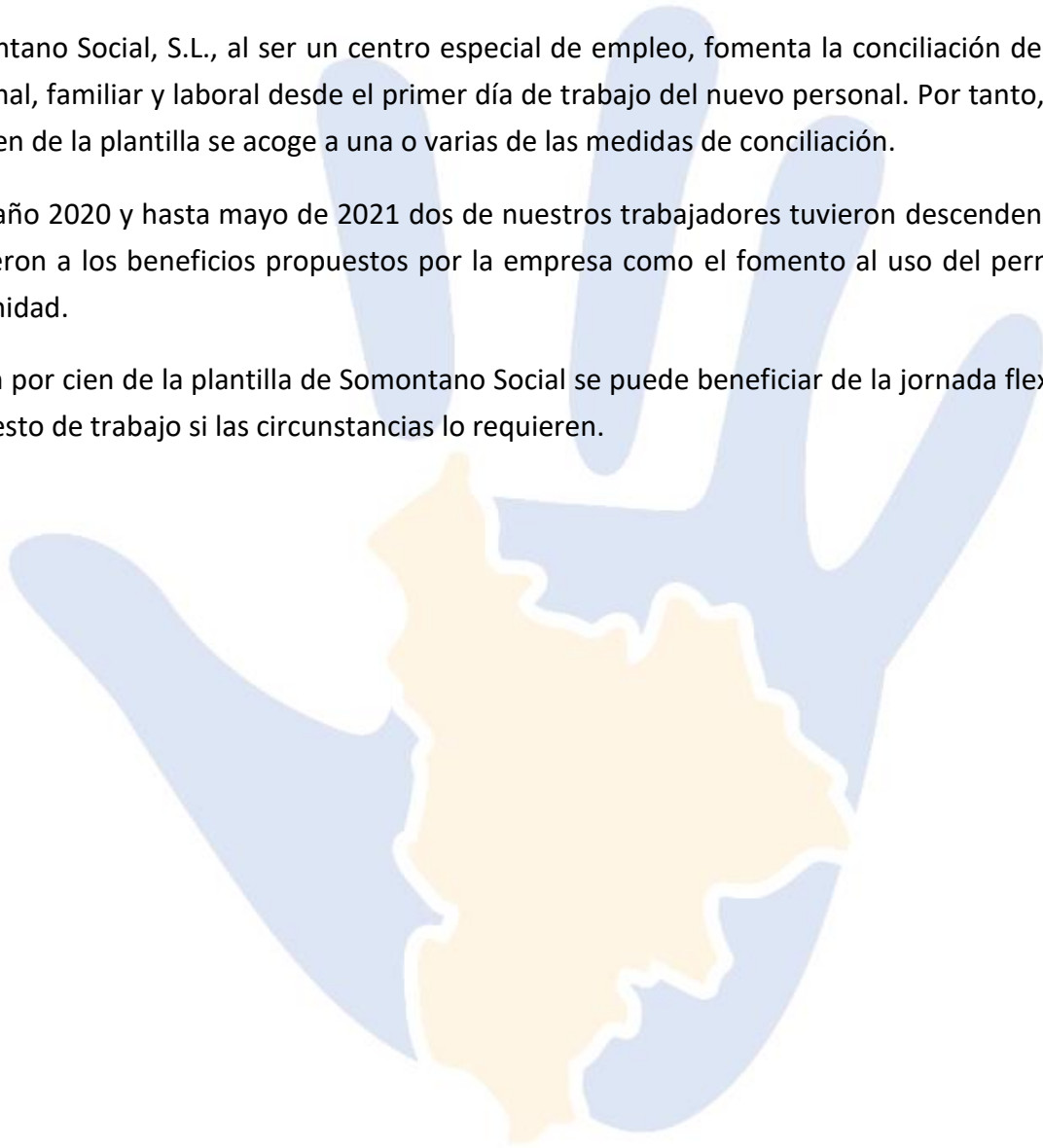
- Fomento del uso del permiso de paternidad.

- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Grupos de trabajo y equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas de aplicación propuestas.

Somontano Social, S.L., al ser un centro especial de empleo, fomenta la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde el primer día de trabajo del nuevo personal. Por tanto, el cien por cien de la plantilla se acoge a una o varias de las medidas de conciliación.

En el año 2020 y hasta mayo de 2021 dos de nuestros trabajadores tuvieron descendencia y se acogieron a los beneficios propuestos por la empresa como el fomento al uso del permiso de paternidad.

El cien por cien de la plantilla de Somontano Social se puede beneficiar de la jornada flexible en su puesto de trabajo si las circunstancias lo requieren.



C.3.4. FORMACION Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD. (GRI 404)

Se dispone de un Plan de Formación con los siguientes objetivos:

- Contribuir a la mejora de empleabilidad del personal de Somontano Social, S.L. para favorecer su incorporación al mercado laboral en las mejores condiciones personales y profesionales posibles.
- Contribuir al desarrollo profesional mediante la adquisición de conocimientos específicos en su área de trabajo.
- Apoyar al personal en la adquisición de hábitos laborales, sociales, de formación básica y competencias laborales y destrezas en las actividades profesionales que permitan mejorar su empleabilidad y superar barreras.

HORAS DE FORMACION (Hasta 31/05/2021)			
Curso	Hombres	Mujeres	Total
Copy creative		250	250
Manipulación de biocidas	240		240
Operador de carretillas elevadoras	100		100
Cloud Computing	140		140
Gestión de plagas	450		450
Gestión práctica de CEE	125	125	250
Redacción en la era digital		16	16
Gestión de conflictos	4		4
Trabajo en equipo vs equipo de trabajo	21		21
Operador manipulador telescópico	40	10	50
Contabilidad básica		56	56
TOTAL:	1120	457	1577

C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD. (GRI 403)

El Sistema de Prevención de accidentes y de Vigilancia de la Salud es llevado a cabo por Quirón Prevención en colaboración con el coordinador de la Prevención de Riesgos Laborales de Somontano Social.

La seguridad y la salud del periodo de esta memoria, desde el 1 de enero del 2020 hasta el 31 de mayo de 2021, viene marcada por la pandemia provocada por el Covid-19. Al principio de la pandemia Somontano Social continuó todas sus líneas de trabajo, salvo las que dependían exclusivamente del trato presencial con el cliente.

Para el personal que continuó su trabajo presencialmente se adoptaron todas las medidas de seguridad propuestas por el Gobierno de España, e incluso fuimos más allá. Realizamos un estudio de la calidad del aire en los comienzos de la pandemia, y donde la ventilación natural era más difícil de conseguir se realizó una obra para conseguir ventilación forzada.

Para el personal de las oficinas se fomentó el teletrabajo, acudiendo a las oficinas nada más que el personal imprescindible y con todas las medidas de seguridad necesarias. Desde el inicio se instalaron aparatos purificadores de aire, así como se reforzaron la limpieza y la desinfección.

Toda la plantilla ha recibido formación contra el Covid-19, tanto por escrito como a través de charlas de sus coordinadores y coordinadoras.

Podemos decir con orgullo que no solo hemos conseguido superar los efectos provocados por la pandemia, sino que además nos estamos reforzando durante ella. A día de hoy no solo hemos recuperado los números previos a la pandemia, sino que ya los hemos mejorado en todos los sentidos.

Desde el comienzo de la pandemia hasta el 31 de mayo de 2021 en la empresa hemos tenido doce casos de Covid-19, de los cuales dos se dieron en personas que estaban teletrabajando en el momento de la infección. Por tanto, los casos de Covid-19 en la plantilla han afectado al 6% de la plantilla, un 5% si obviamos las dos personas que estaban teletrabajando.

Respecto a los accidentes de trabajo en la empresa, el departamento de Prevención de Riesgos Laborales ha comenzado una campaña en el 2021 para la correcta utilización de los EPIs. Esta campaña consiste en unas charlas que se realizan, a petición de las coordinadoras y los coordinadores, para concienciar al personal a su cargo de la importancia de la correcta utilización de los EPIs. También se les conciencia sobre el correcto uso de la mascarilla para evitar el contagio de Covid-19.

Tanto la dirección de Somontano Social como el departamento de Prevención de Riesgos Laborales son conscientes de la importancia de reducir los accidentes con baja en la empresa, así que se están promoviendo una serie de acciones para reducir el número de estos accidentes:

- Charlas personalizadas a los trabajadores y a las trabajadoras, donde también pueden contarnos sus inquietudes respecto a la seguridad en sus trabajos.
- Implicación de todos los estamentos de la empresa en la lucha contra los accidentes laborales.

Se adjunta tabla con los indicadores más relevantes del ejercicio:

INDICADOR	AÑO 2020/2021
Nº Accidentes con baja	6
Nº Accidentes sin baja	23
Nº Contingencias comunes	135
Nº Total de días no trabajados por accidentes con baja	79
Nº Total de días no trabajados por contingencia común	7855
Nº Total de días no trabajados	7934

RESUMEN DE CONTINGENCIAS 2020 / MAYO 2021 (GENERAL)

ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	6
ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA	23
ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA	0
ENFERMEDADES PROFESIONALES SIN BAJA	0
RECAÍDAS AT CON BAJA	0
BAJAS POR CONTINGENCIAS COMUNES	135

INDICE DE INCIDENCIAS 2020 (GENERAL)

MES	Nº TRABAJADORES AT	Nº ACCIDENTES ACUMULADOS	MEDIA ANUAL TRABAJADORES	Nº ACCIDENTES EXTRAP. A DICIEMBRE	INDICE DE INCIDENCIA
1	1	1	194,00	12,00	6,19%
2	0	1	192,00	6,00	3,12%
3	0	1	188,00	4,00	2,13%
4	1	2	184,80	6,00	3,25%
5	0	2	182,33	4,80	2,63%
6	0	2	181,29	4,00	2,21%
7	1	3	181,38	5,14	2,83%
8	0	3	181,78	4,50	2,48%
9	0	3	182,20	4,00	2,20%
10	0	3	182,64	3,60	1,97%
11	1	4	183,00	4,36	2,38%
12	0	4	183,23	4,00	2,18%

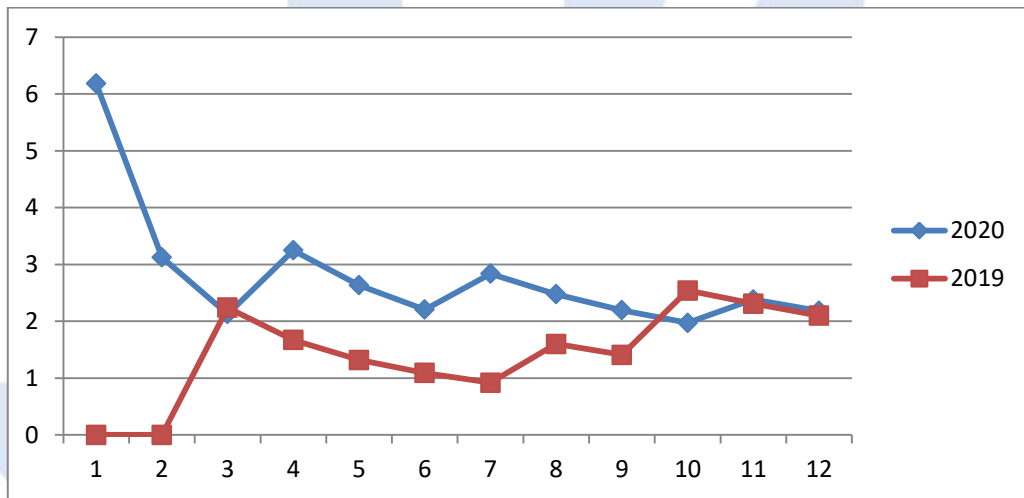
INDICE DE INCIDENCIAS HASTA MAYO 2021 (GENERAL)

MES	Nº TRABAJADORES AT	Nº ACCIDENTES ACUMULADOS	MEDIA ANUAL TRABAJADORES	Nº ACCIDENTES EXTRAP. A DICIEMBRE	INDICE DE INCIDENCIA
1	1	1	186,00	12,00	6,45%
2	0	0	188,00	6,00	3,19%
3	1	2	189,33	8,00	4,23%
4	0	2	190,75	6,00	3,15%
5	0	2	192,80	4,80	2,49%

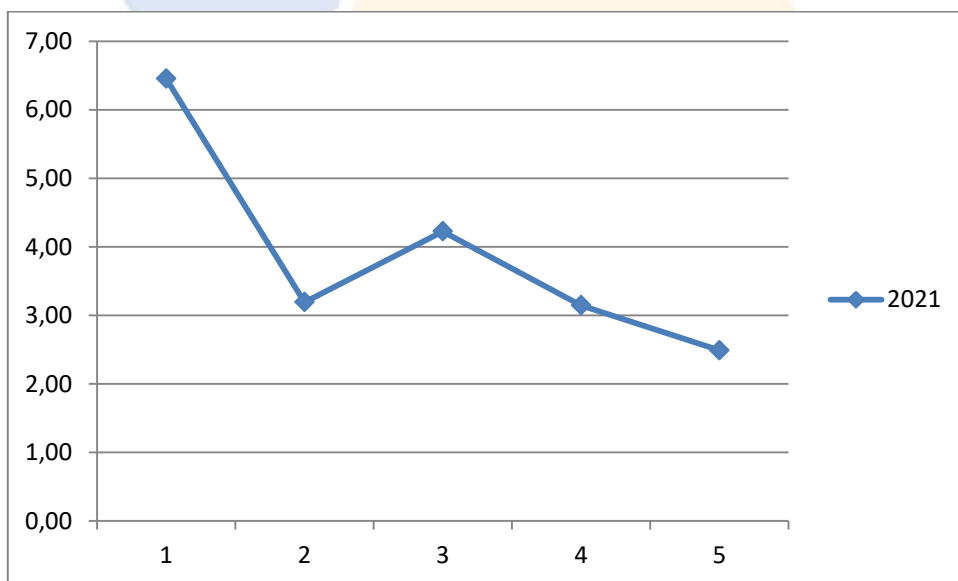
2. Evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral.

En el siguiente gráfico se observa la evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral y su comparación con el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral del año anterior.

ÍNDICE DE INCIDENCIA
Ejercicio de Análisis de 2020



Ejercicio de Análisis de 2021



ESTUDIO DE ACCIDENTABILIDAD 2020 Y 2021 (HASTA MAYO) (GENERAL)

GÉNERO	Nº ACCIDENTES	% TOTAL
HOMBRE	28	66,55%
MUJER	1	3,45%

EDAD	Nº ACCIDENTES	% TOTAL
De 20 a 29 años	3	10,34%
De 30 a 39 años	3	10,34%
De 40 a 44 años	7	24,14%
De 45 a 49 años	6	20,69%
De 50 a 54 años	3	10,34%
De 55 a 65 años	7	24,14%

CRITERIO 4.

PROVEEDORES



El proceso de compras se basa en dos principios básicos que son el principio de homologación de proveedores y la existencia de niveles de aprobación de compras.

4.1 COMPRAS RESPONSABLES. (GRI 204)

Desde el Departamento de Compras de Somontano Social se trabaja con un claro principio responsable que se basa en la prioridad por proveedores de índole social frente a los demás, siguiendo estos cuatro puntos de nuestro código ético:

- **Fomentará una relación sólida, duradera, respetuosa y honesta** con los proveedores elegidos, basadas en la búsqueda del beneficio mutuo.
- **Seleccionará, siempre que sea posible, proveedores responsables.** Es decir, que ya sea por los compromisos asumidos voluntariamente como organización o por las características de los productos y servicios que comercializa, el proveedor elegido aporte un valor social y/o ambiental añadido.
- **Realizará, en igualdad de condiciones, compras sociales.** Es decir, aquellas compras que vayan más allá de criterios exclusivamente económicos y apoyen la economía social mediante el fomento. Las relaciones del Grupo Rey Ardid con los proveedores se basarán en la confianza, respeto y honestidad, y se regirá por los siguientes principios:
 - Inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, cumplimiento de la legislación relativa a no discriminación, igualdad de oportunidades, accesibilidad y prevención de riesgos laborales.
- **Realizará, siempre que sea posible, compras responsables.** Es decir, aquellas compras que integren aspectos sociales, ambientales y éticos, intentando conseguir coherencia entre el comportamiento de las entidades como agentes sociales y como consumidores.

En Somontano Social también estamos comprometidos con la **economía local**, siendo nuestros proveedores locales el 46% del total de nuestros proveedores. También suponen el 26% del total de nuestras compras.

C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES. (GRI 308, GRI 414)

El importe anual estimado de compras es el elemento determinante de los requerimientos económicos del proceso de homologación de proveedores:

- Para todos los proveedores cuyo gasto sea superior a 3.000€ anuales es necesaria la cumplimentación de la Hoja de Datos para poder ser validados.
- En cambio, para los proveedores de 0 a 3.000€ anuales no es necesario realizar la cumplimentación de la Hoja de Datos, pero sí necesitará la aprobación del Departamento de Compras.

INDICADOR	AÑO 2020 /2021
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	100%
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales.	100%

CRITERIO 5.

SOCIAL



C.5.1. IMPACTO SOCIAL. (GRI 401)

INDICADOR	2017	2018	2019	2020	Mayo 2021	Incremento últimos 5 años
Evolución del empleo	164	176	198	186	201	+37
% personal con discapacidad	94%	93%	93%	90%	92%	-2%
% personal sin discapacidad	6%	7%	7%	10%	8%	+2%
% Incremento anual	14,70%	7,30%	12,50%	-7%	8%	+22,56

En los últimos 5 años se ha **incrementado** un 22,56% la plantilla de personal de Somontano Social, manteniendo en todo momento la ratio personal con discapacidad y no discapacitado por encima del 0,90.

En **mayo de 2021** Somontano Social se quedó a una sola persona de igualar el máximo histórico de número de empleados y empleadas que alcanzó en julio 2019, llegando a las **201 personas**. De esta manera, podemos concluir que Somontano Social ya ha recuperado los números que tenía antes de la pandemia por el Covid-19.

El número de actividades y nuevas áreas de actividad se han incrementado durante los últimos años y el volumen de facturación también. La innovación, las buenas prácticas sociales, así como relación con clientes y proveedores han dado como resultado un crecimiento positivo para el Centro Especial de Empleo en todos los ámbitos.

Estos números nos convierten en una de las empresas más grandes de la Comarca del Somontano y de la provincia de Huesca por número de empleados. Que Somontano Social, un Centro Especial de Empleo en el que el 92% de la plantilla tiene por lo menos una discapacidad, se convierta en uno de los pilares económicos de la Comarca del Somontano y de la provincia de Huesca es un logro que nos llena de orgullo y satisfacción, y nos motiva para seguir creciendo día a día.

C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA. (GRI 402, GRI 413)

En 2021, en colaboración con la Asociación de Empresarios de Barbastro, Somontano Social ha lanzado una campaña de regalo de bonos de 10€ a los trabajadores y a las trabajadoras que se van a repartir mensualmente durante todo el 2021. Estos bonos se pueden gastar únicamente en los establecimientos adheridos a la Asociación de Empresarios de Barbastro. Con esta campaña se pretende la reactivación del comercio local, formado por autónomos y pymes, tras la pandemia provocada por el Covid-19.

En 2021 se han dado a la plantilla de Somontano Social bonos regalo para estancias en el Caserón Baruca de Bielsa (Huesca). Por una parte se ha incentivado a la plantilla, y por otra parte se ha colaborado con la Fundación Baruca para mantener la ocupación en el establecimiento, además de promover el turismo en el Valle de Pineta - Bielsa.

Durante el 2020 se han realizado campañas de reparto de alimentos y de productos de primera necesidad, en colaboración con diversos supermercados locales. De estas campañas se han beneficiado tanto algunos trabajadores y trabajadoras de Somontano Social como personas ajenas a la empresa.

También se ha realizado en la Navidad de 2020, en colaboración con la ONG “Dale la vuelta”, una campaña para el reparto de juguetes entre los hijos y las hijas de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

Somontano Social cuenta con un departamento de comunicación que organiza un plan teniendo en cuenta a todas las entidades del grupo.

Este plan incide en aquellos programas y actividades que ofrecen. El medio principal de comunicación es nuestra página web, www.somontanosocial.com. A nivel interno se usan los correos electrónicos para hacer difusión de la situación de cada programa o actividad.

A nivel comercial, cada área de actividad dispone de su propia web informativa:

www.canteriadelsomontano.com

www.artesaniaaudio.com

www.molithe.com

www.ensobrado.es

INDICADOR	AÑO 2020 HASTA MAYO 2021
Número de visitas www.somontanosocial.com	3701
Número de visitas www.ensobrado.es	2647
Número de visitas www.molithe.com	22695
Número de visitas www.artesaniaaudio.com	17584
Número de visitas www.canteriadelsomontano.com	3154

Somontano Social no solo vende sus productos en el mercado nacional, sino que también tiene un porcentaje importante en el **mercado internacional**.

Prueba de ello son las visitas a nuestra web realizadas desde otros países. Entre ellos destacan **Estados Unidos, China, Emiratos Árabes y México**. Solo las visitas de estos países aglutinan el **18%** de las visitas totales.

CRITERIO 6.

MEDIOAMBIENTAL



La matriz Fundación Ramón Rey Ardid desde el año 2001 dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente avalado por la entidad internacional DNVGL mediante sus auditorías externas de verificación de cumplimiento.

C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL. (GRI 301, GRI 302, GRI 303, GRI 306)

Seguimiento de Indicadores:

INDICADOR	AÑO 2020
Consumo electricidad: (Kw)	140.259
Consumo agua: (m ³)	167
Cantidad papel reciclado/total (Kg.)	1.650

C.6.3. GESTION AMBIENTAL

Todos los residuos que se producen en todos nuestros procesos de fabricación se separan en nuestras instalaciones del Centro Logístico, y se gestionan con un gestor de residuos autorizado.

En todas nuestras instalaciones se separan el papel, el cartón y los plásticos para su correcto reciclaje.

También se están tomando medidas de ahorro energético que además ofrecen mejores condiciones ambientales, como la sustitución de lámparas tradicionales por luminarias LED.

Además, en nuestro Centro Logístico se ha mejorado el sistema de calefacción industrial de bajo consumo a través de climatizadores evaporativos industriales para lograr una mayor eficiencia energética.



SOMONTANO SOCIAL, S.L.
Avda. de la Merced, 31 – Bajos
22300 BARBASTRO
974 31 69 31
B-22218051

