

PLAN DE IGUALDAD

SOMONTANO SOCIAL S.L. - CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO



Handwritten signatures in blue ink, including the name I. Calles.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

- Presentación de la empresa y compromiso con la igualdad.
- Marco legal.
- Principios generales.
- Fases del Plan de Igualdad.
- Partes suscriptoras.
- Ámbito territorial y personal.
- Ámbito temporal.

DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA ESTRUCTURA

DEL PLAN

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.
- Medidas y acciones.
- Calendario de implantación del Plan de Igualdad.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

- Seguimiento y evaluación.
- Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, evaluación y revisión.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

APROBACIÓN Y FIRMA

PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN LA EMPRESA

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are four distinct signatures: one at the top left, one at the top right, one in the middle right, and one at the bottom left. The signatures are stylized and appear to be of different individuals.

1. INTRODUCCIÓN

1.1 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

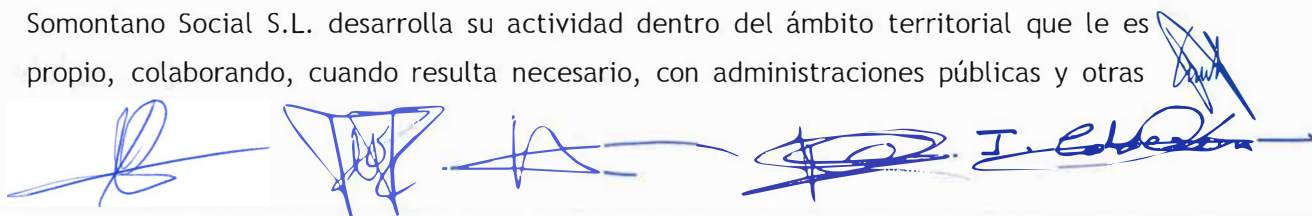
Somontano Social S.L. es un Centro Especial de Empleo, cuyo objetivo social principal es la realización de actividades productivas y la prestación de servicios, participando de forma regular en el mercado de bienes y servicios, con la finalidad de garantizar un empleo remunerado y digno a las personas con discapacidad, así como de facilitar su inclusión sociolaboral.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, Somontano Social S.L. tiene como finalidad ofrecer a las personas con discapacidad un empleo productivo adecuado a sus características personales y profesionales, asegurando, siempre, la prestación de los servicios necesarios para favorecer su integración laboral y social.

La plantilla de Somontano Social S.L. está compuesta mayoritariamente por personas trabajadoras con discapacidad, superando el porcentaje mínimo legalmente exigido para los Centros Especiales de Empleo. Junto a éstas, la empresa cuenta con personal que desempeña funciones de apoyo, gestión, coordinación, supervisión y asistencia técnica imprescindibles para el correcto desarrollo de la actividad productiva para la prestación de los servicios de ajuste de personal y social.

La estructura organizativa de la empresa se adapta a su condición de Centro Especial de Empleo y a las características de los servicios que presta, integrando perfiles profesionales diversos y niveles funcionales diferenciados. Esta estructura permite compatibilizar la eficiencia organizativa con la atención individualizada a las personas trabajadoras con discapacidad, garantizando unas condiciones de trabajo adecuadas, accesibles y seguras.

Somontano Social S.L. desarrolla su actividad dentro del ámbito territorial que le es propio, colaborando, cuando resulta necesario, con administraciones públicas y otras



entidades del tercer sector, en el marco de programas y actuaciones vinculadas al empleo protegido, la inclusión social y la igualdad de oportunidades.

La empresa es consciente de que, junto a la discapacidad, el género constituye un eje estructural de desigualdad que puede incidir de manera específica en las condiciones laborales, la segregación ocupacional, las oportunidades de promoción profesional, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la exposición a situaciones de discriminación o acoso. Esta realidad adquiere una especial relevancia en el contexto de los Centros Especiales de Empleo, donde pueden concurrir situaciones de doble discriminación.

En este contexto, Somontano Social S.L. asume el compromiso de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, integrando la perspectiva de género en su gestión de recursos humanos y en la organización del trabajo. La elaboración e implantación del presente Plan de Igualdad, que es el tercero de la entidad, responde tanto al cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en la normativa vigente como a la voluntad expresa de la empresa de avanzar hacia un modelo organizativo más equitativo, inclusivo y respetuoso con la diversidad.

El Plan de Igualdad de Somontano Social S.L. se ve como un instrumento estratégico, basado en un diagnóstico previo de situación de la igualdad en la empresa, que permite identificar posibles desigualdades y establecer las medidas concretas, evaluables y temporalizadas, orientadas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reforzando al mismo tiempo la misión social del Centro Especial de Empleo y su responsabilidad como entidad empleadora.

TITULARIDAD	Privada
DEL PLAN	Cumplimiento normativo y compromiso social con la igualdad
DATOS FISCALES	B22218051
CENTROS DE TRABAJO	Avenida de la Merced, N.º 31, bajos, 22003, Barbastro (Huesca)
CNAE	2370 y OTROS
PÁGINA WEB	www.somontanosocial.com

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular stamp containing the text "I. Edición" (1st Edition). The signatures are scattered across the bottom, some overlapping the stamp and others the table area.

1.2 MARCO LEGAL

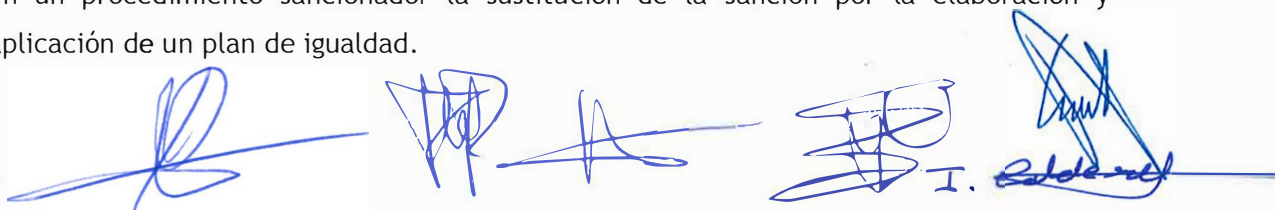
En la actualidad, contamos con un importante corpus normativo en materia de igualdad y de desarrollo de las herramientas existentes para su consecución, como lo son los Planes de Igualdad. La principal legislación que rige este Plan es:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece en su *artículo 5* el principio de garantía de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y del público, tanto en el acceso como en la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y la afiliación y la participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otra cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Esta ley, en su *artículo 45*, establece, también, la obligación de todas las empresas de *“respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral”*.

Además, de acuerdo con las modificaciones acontecidas tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el caso de las *“empresas de cincuenta o más personas trabajadoras”*. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y la aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y el contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser, asimismo, objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en él, o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.



Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

Este plan, además, se ha diseñado tras la elaboración de un diagnóstico previo de situación, y ambos documentos están a lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

1.3 PRINCIPIOS GENERALES

Las características que rigen este Plan de Igualdad son:

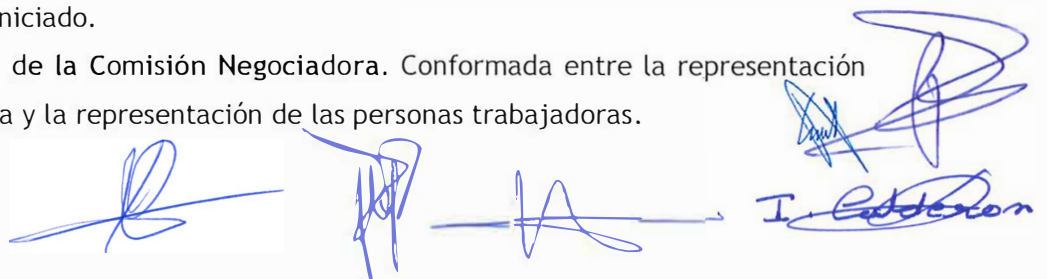
- ✓ **TRANSVERSAL.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- ✓ **ACTIVO Y PREVENTIVO.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- ✓ **COLECTIVO E INTEGRADOR.** Dirigido al conjunto de la plantilla.
- ✓ **NEGOCIADO.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y la cooperación de las partes.
- ✓ **DINÁMICO.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- ✓ **SISTEMÁTICO-COHERENTE.** El objetivo final (la igualdad laboral) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ **FLEXIBLE.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y de las posibilidades.

1.4 FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad son los siguientes:

FASE 1

- **Compromiso de la entidad.** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
- **Constitución de la Comisión Negociadora.** Conformada entre la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.



1.5 PARTES SUSCRIPTORAS

COMISIÓN NEGOCIADORA

En representación de la empresa...

Rosa Viñuales Ferrando	Gerencia
Pilar Planas Viñuales	RR. HH.
Violeta Bonsón Gracia	RR. HH.

En representación de las personas trabajadoras...

Isabel Calderón Perostes	UGT
Margarita Paralluelo Mur	UGT
Cristian Sierra Ferrando	UGT

1.6 ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de Somontano Social S.L., cualquiera que sea la modalidad contractual, categoría profesional, jornada, grupo profesional o antigüedad, incluyendo al personal directivo y al personal con discapacidad.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.b) del Real Decreto 901/2020, el ámbito territorial del Plan se circunscribe al centro de trabajo único de la empresa, sito en Avenida de la Merced N.º 31, bajos, 22003, Barbastro (Huesca).

El desarrollo de actividades o prestación de servicios en distintos municipios de la provincia de Huesca no implica la existencia de nuevos centros de trabajo a efectos laborales, sin perjuicio de que, en caso de apertura de nuevos centros de trabajo durante la vigencia del Plan, éstos quedarán automáticamente incluidos en el ámbito de aplicación, previa información a la Comisión de Seguimiento.



FASE 2

- Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: selección, contratación, formación y promoción profesional, condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización de igualdad, entre otras. Tras el análisis, se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.

FASE 3

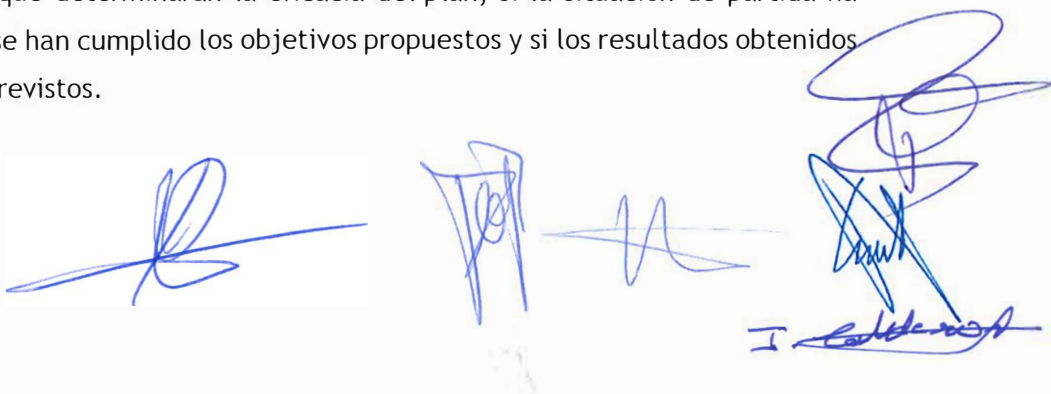
- Plan de Acción. Se ha elaborado un plan de actuación, a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género. En él, se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, medios y recursos; un calendario de implantación; las personas o grupos responsables de su realización; e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones

FASE 4

- Difusión del Plan de Igualdad. Para conseguir que todas las personas de la organización se sientan implicadas, se ha procedido a realizar una difusión de éste.
- Implantación y ejecución de las medidas del Plan. La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este plan.

FASE 5

- Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. De forma transversal a la implantación, se realizará un seguimiento periódico que permitirá identificar problemas que puedan aparecer, aportando soluciones; revisar constantemente el plan y efectuar las correcciones y modificaciones oportunas, en su caso, así como evaluaciones que determinarán la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.



1.7 ÁMBITO TEMPORAL

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 8.b) del Real Decreto 901/2020, el presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia determinada de cuatro años, iniciándose el día 10 de febrero de 2026 y finalizando el 10 de febrero de 2030.

Durante dicho periodo se llevará a cabo el seguimiento semestral y la evaluación anual conforme al sistema establecido en el apartado correspondiente del presente documento.

Con una antelación mínima de tres meses a la fecha de finalización de su vigencia, las partes firmantes iniciarán el proceso de negociación para su renovación.

El Plan podrá ser objeto de revisión anticipada cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

2. DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como objetivo proporcionar un diagnóstico detallado sobre la situación actual en materia de igualdad de género en Somontano Social S.L., una empresa constituida en 1998, calificada como Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro. Aproximadamente el 90% de las personas trabajadoras de su plantilla tiene discapacidad y mantiene un compromiso estable de trabajar por las personas del territorio, la Comarca del Somontano, y, de manera especial, por las personas con diversidad funcional. Este análisis se enmarca en el desarrollo y la implementación de un Plan de Igualdad, cuyo propósito es promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el entorno laboral.



En la actualidad, la igualdad de género es un principio fundamental que trasciende las fronteras de la justicia social y se convierte en un elemento clave para el desarrollo sostenible y la competitividad de las organizaciones. En este momento, la adopción de políticas de igualdad de género no sólo responde a las exigencias normativas, sino que también se alinea con las mejores prácticas empresariales globales. Empresas que promueven la diversidad y la inclusión tienden a beneficiarse de un mayor compromiso y satisfacción de sus plantillas, así como de una mayor capacidad de innovación y adaptabilidad en un mercado en constante evolución.

Somontano Social S.L., consciente de los retos y oportunidades que plantea la igualdad de género, se ha comprometido a impulsar su tercer Plan de Igualdad, cuya fase inicial consiste en la elaboración de un diagnóstico de situación, que proviene del estudio de los datos recabados en la evaluación del anterior Plan, así como de los cuestionarios cumplimentados a tal efecto por la organización y el análisis del registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo, para identificar posibles desigualdades y áreas de mejora. Este diagnóstico permitirá sentar las bases para la implementación de acciones concretas y efectivas que promuevan entornos de trabajo más equitativos e inclusivos, donde las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, puedan desarrollar plenamente su potencial y contribuir al éxito colectivo de la organización.

La importancia de este diagnóstico radica en la necesidad de comprender de manera precisa y objetiva la situación actual en la empresa. A lo largo de este informe, se analizarán aspectos fundamentales como la composición de la plantilla, las condiciones laborales, las oportunidades de formación y desarrollo profesional, la política salarial y las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El contexto del ámbito social plantea desafíos específicos para la promoción de la igualdad, ya que es necesario avanzar hacia una mayor presencia, visibilización y revalorización de las mujeres. En este sentido, Somontano Social S.L. reconoce que la igualdad de género no sólo es una cuestión de justicia y cumplimiento normativo, sino también una oportunidad para mejorar el desempeño y competitividad de la empresa.

El análisis detallado que se presenta en este informe permitirá identificar las fortalezas y debilidades actuales en materia de igualdad de género en la empresa. Al desatacar las áreas donde ya se están logrando avances significativos, así como aquellas donde aún existen barreras, el informe proporcionará una hoja de ruta clara para avanzar hacia una mayor igualdad.



I. Calderón

Esto incluye la revisión de políticas y prácticas internas, la implementación de programas de formación y sensibilización, y la adopción de medidas específicas para fomentar la participación y el desarrollo profesional de las mujeres en todos los niveles de la organización.

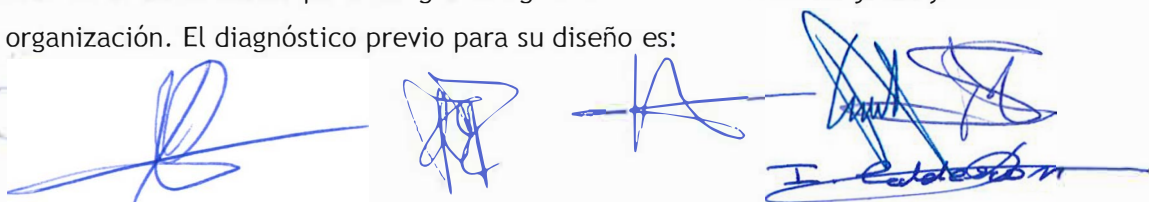
La implementación de este tercer Plan de Igualdad no sólo avanzará en la mejora del clima laboral y la satisfacción de las personas trabajadoras, como ya se hizo en los dos anteriores, impulsándose el primero de ellos en un momento en el que no había obligación legal de disponer de él, sino que también ahondará en el fortalecimiento de la reputación de Somontano Social S.L. como una empresa comprometida con los valores de igualdad y diversidad. En un mercado altamente competitivo, las empresas que se destacan por sus prácticas inclusivas y equitativas son más atractivas para el talento diverso y tienen una mayor capacidad de innovación y resiliencia.

En conclusión, este informe de diagnóstico refleja el compromiso de la empresa con la igualdad de género. A través de un análisis detallado y una evaluación objetiva de la situación actual, se establecerán las bases para la implementación de un nuevo Plan de Igualdad que no sólo cumpla con la legislación vigente, sino que también continúe promoviendo una cultura organizacional inclusiva y diversa. Este esfuerzo se alinea con la política de desarrollo sostenible de la empresa y el bienestar de toda la plantilla, y asegura que cada persona trabajadora siga teniendo la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y de contribuir plenamente al éxito colectivo de la organización.

2. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL DIAGNÓSTICO

La principal herramienta de análisis empleada en la elaboración del diagnóstico es el enfoque integrado de género (considerando los roles y las responsabilidades que las mujeres y los hombres tienen en la sociedad), como instrumento para la consecución de la igualdad de oportunidades entre sexos, ya que su aplicación permite identificar la posición de ambos, sus condiciones y demandas diferentes en todos los ámbitos de análisis, teniendo en cuenta el proceso de socialización y la estructura social, que generan desigualdades. Permitiendo, con todo ello, avanzar en la formulación de las propuestas de intervención útiles para su eliminación a través del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es el instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización. El diagnóstico previo para su diseño es:



- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, la metodología, las personas responsables, los indicadores y los recursos utilizados.
- **Transversal:** en cuanto que afecta al análisis de todas las políticas y áreas de la organización, especialmente las que tienen que ver con las personas; gestión de recursos humanos, del conocimiento, política de comunicación, entre otras,
- **Confidencial:** respeta la intimidad y dignidad de las personas participantes, así como de toda la plantilla de la empresa.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las diversas técnicas de investigación.

3. CONCEPTO, METODOLOGÍA Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA EMPRESA

La base para el diseño de un Plan de Igualdad es el diagnóstico, que constituye la herramienta que permite convertir los datos de la empresa en indicadores de género que sintetizan el análisis, permitiendo visualizar la realidad de la entidad en cuanto a las brechas de género más significativas en el ámbito del empleo se refiere.

Según el Artículo 7 del RD 901/2020, el diagnóstico de situación es: *“El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres”.*

3.1 CONCEPTO Y FINALIDAD

Este diagnóstico es el estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de Somontano Social S.L., lo que permite conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Incluye información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones (humanos, económicos, materiales, organizacionales, entre otros) y sobre los recursos de los que dispone la organización para plantear el cambio positivo.



Su finalidad es detectar la incidencia que la gestión de recursos humanos pueda tener en la existencia de posibles desigualdades y desequilibrios que dificulten el avance en la consecución de la justicia social. Estas posibles desigualdades pueden manifestarse en la representación de las mujeres y hombres en la plantilla, la participación de las mujeres en los procesos de gestión o en la política de recursos humanos. El diagnóstico sirve de base para la elaboración del Plan de Igualdad.

3.2 PROCESO DE ELABORACIÓN

- **Planificación:** delimitación de los objetivos que se busca alcanzar, información que se va a analizar, metodología e instrumentos a utilizar, cronograma para su ejecución y definición de las funciones de las partes.
- **Previsión de recursos:** personal que va a participar en los distintos momentos de elaboración del diagnóstico.
- **Recogida de información:** recopilación de documentación de la organización, resultados de la evaluación del anterior Plan de Igualdad, explotación de bases de datos sobre la composición de la plantilla y su participación en los distintos procesos de gestión, y sobre el desarrollo de las prácticas y procedimientos del equipo de recursos humanos (selección, promoción, formación, conciliación y retribución).
- **Análisis de la información desde el enfoque de género** con el fin de proponer estrategias que equilibren las oportunidades reales de ambos sexos, conocer las posiciones de partida de mujeres y hombres, su acceso a los recursos y a la toma de decisiones, las normas y valores sociales que condicionan determinados comportamientos y las situaciones de discriminación que pueden producirse.
- **Elaboración del informe de diagnóstico**, como referencia para formular las futuras propuestas de actuación a incluir en el Plan de Igualdad.

3.3 HERRAMIENTAS Y TÉCNICAS

+

→ Recogida de datos y documentación de la empresa

- Recopilación de información recogida en la evaluación del Plan anterior.
- Recopilación de documentación en materia de igualdad.
- Recepción de datos estadísticos.



The image shows four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a simple, stylized 'R'. The second is a more complex, scribbled signature. The third is a signature that looks like 'H'. The fourth is a signature that appears to be 'I. Calderón' with a large, sweeping flourish above it.

- Solicitud de datos cuantitativos de la plantilla con la información que se precisa según el RD 901/2020.
- Solicitud de cuanta información complementaria sea pertinente para la elaboración de un correcto diagnóstico de la situación de la igualdad en la empresa.

→ Investigación cualitativa

- Elaboración de un cuestionario sobre aspectos clave de la organización para su consiguiente cumplimentación por parte del equipo de recursos humanos.

→ Análisis de datos con indicadores cuantitativos y cualitativos

3.4 METODOLOGÍA

La metodología para la elaboración del Plan de Igualdad parte de una reflexión sobre los elementos más significativos objeto de análisis, así como de las herramientas más adecuadas para la consecución de una información útil, necesaria, pertinente y que recoja, tanto las obligaciones normativas a tal efecto, como las demandas sociales en el ámbito del trabajo.

Las herramientas utilizadas para ello son:

- Análisis de datos cuantitativos y cualitativos.
- Análisis de políticas y prácticas internas.
- Evaluación del impacto de género.
- Análisis de brechas y asimetrías.
- Registro y auditoría retributiva.

4. OBJETIVOS DEL DIAGNÓSTICO

La realización del diagnóstico previo implica plasmar la situación observada analizando sus causas, sobre las que se actuará posteriormente con el diseño de las diferentes medidas de acción que se incluirán en el Plan de Igualdad.



I. Calderón

El diagnóstico es un análisis detallado de la situación en materia de igualdad de género, en el cual se realizan actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, en la elaboración del Plan, formulando propuestas a integrar. Su finalidad es establecer la realidad concreta de la organización: detectar y valorar en qué aspectos se detectan carencias en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, identificando los ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la realización del Plan.

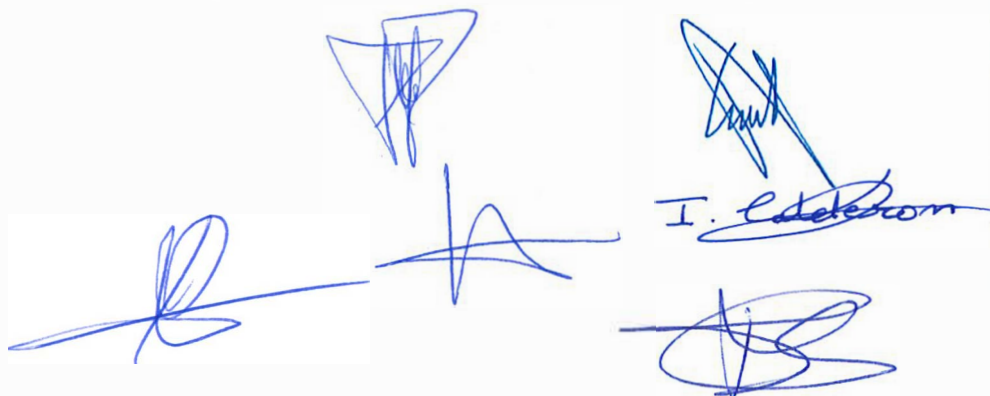
Los objetivos que persigue el diagnóstico de igualdad son:

- ✓ Obtener información relativa a las características de la plantilla y los procesos laborales de la organización detectando fortalezas y debilidades en la materia.
- ✓ Reflexionar acerca de la práctica de la organización en materia de igualdad de oportunidades y detectar posibles desigualdades por razón de sexo.
- ✓ Identificar las percepciones personales sobre los motivos y las causas en los indicadores de igualdad.
- ✓ Formular directrices para la elaboración del Plan de Igualdad.

5. ANÁLISIS DE LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO

Las conclusiones de cada uno de los ámbitos analizados responden a la interpretación basada en el reconocimiento de la realidad de la sociedad sobre la que se sustentan los datos recabados y los estudios publicados al respecto. Concretamente, hablamos de personas con diversidad funcional en edad de trabajar en la provincia de Huesca y, más concretamente, en la Comarca de Somontano. Así mismo, no hay cabida en este análisis para la interpretación subjetiva por parte de la persona responsable de la elaboración del presente informe de diagnóstico.

La herramienta de análisis utilizada ha sido la aplicación de la perspectiva o el enfoque de género, considerando el género como una categoría de análisis para interpretar cómo las relaciones entre mujeres y hombres dependen de las construcciones sociales y culturales.



Handwritten signatures in blue ink, including a stylized signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right that reads "I. C. del Río".

Esta herramienta ha servido para analizar las diferencias observables entre mujeres y hombres gracias a interrelacionarla con los datos proporcionados al utilizar el sexo como variable de análisis, tal y como indica el Artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su apartado a): *“Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo”*.

Así mismo, se ha incorporado el principio de interseccionalidad, para tener en cuenta cómo se entrelazan el sexo, el género y la diversidad funcional, situando a las mujeres con discapacidad en una posición de mayor vulnerabilidad, lo que se refleja también en su situación en el mercado de trabajo y en el ámbito laboral en su conjunto.

Para conocer la realidad de la organización en el diagnóstico de relaciones laborales, el análisis se ha basado en el establecimiento de indicadores de género que facilitan:

- Analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan en los diferentes departamentos, niveles, ámbitos y decisiones de la organización, así como las razones de sus ausencias.
- Analizar la infra o sobrerrepresentación de mujeres, como indica el RD 6/2019 en su Artículo 46 de materias a incluir.
- Observar en qué forma se trata o ignora la desigualdad de género.
- Conocer en qué medida la organización de la empresa afecta a los roles de género y si estos son cambiantes en el tiempo.

De modo que, para describir la realidad desde este enfoque, los indicadores de género utilizados han sido:

- Índice de distribución: porcentajes de cálculo horizontal, que dan información sobre la distribución de mujeres y hombres (relaciones de género).
- Índice de concentración: porcentajes de cálculo vertical, que dan información sobre la situación de las mujeres con respecto a sí mismas y de los hombres con respecto a sí mismos.
- Brecha de género: diferencia o distancia entre tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis.
- Índice de feminización: relación entre el número de mujeres y de hombres.



5.1 ORIGEN Y TEMPORIZACIÓN DE LOS DATOS

Los datos correspondientes a las relaciones laborales del personal de Somontano Social S.L. han sido recabados a fecha de octubre de 2025 y se corresponden con el período 2024 (salvo en el caso de incorporaciones y bajas que, para disponer de una radiografía mayor, nos hemos remontado hasta 2021), por lo que estos ofrecen una visión realista de la situación de la organización en el presente. Dichos datos han sido facilitados por el equipo de recursos humanos de la empresa y en la elaboración del diagnóstico han participado:

- Violeta Bonsón Gracia. *Recursos Humanos de Somontano Social S.L.*
- Natalia Salvo Casaús. *Consultora especializada en igualdad.*

Por su parte, la elaboración del diagnóstico de situación de la igualdad en la empresa se ha elaborado durante los meses de noviembre y diciembre de 2025.

5.2 INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Somontano Social S.L. es un centro especial de empleo para personas con discapacidad. La misión principal de un Centro Especial de Empleo es ofrecer oportunidades laborales a las personas con diversidad funcional, proporcionando unos entornos adaptados a sus necesidades, formación y apoyo para favorecer su integración en el mundo laboral y mejorar su autonomía. Estos centros no sólo crean empleo directo, sino que también contribuyen a la sensibilización de la sociedad y promueven la inclusión social, siempre buscando ofrecer igualdad de oportunidades a todas las personas, independientemente de sus capacidades.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	Somontano Social S.L.
NIF	B22218051
Domicilio social	Avenida de la Merced, nº31, bajo, 22300, Barbastro (Huesca)
Forma jurídica	Centro Especial de Empleo / Sociedad Limitada
Año de constitución	1998
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	José María Calasanz Godoy
Cargo	Gerente
Teléfono	682134815
Correo electrónico	gerencia@somontanosocial.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Violeta Bonsón Gracia



Handwritten signatures in blue ink, including a signature at the top, a signature in the middle, and a signature at the bottom with the text 'I. Eche' below it.

Cargo	Trabajadora social					
Teléfono	622371326					
Correo electrónico	violeta@somontanosocial.com					
ACTIVIDAD						
Sector actividad	Corte y tallado de piedra y otras actividades					
CNAE	2370 y otros					
Descripción de la actividad	✓ Cantería. ✓ Gestión de Estaciones de Servicio. ✓ Brigada de jardinería y mantenimiento urbano. ✓ Manipulados industriales. ✓ Impresión y ensobrado de documentos. ✓ Desarrollo web. ✓ Centro Logístico. ✓ Fabricación de molduras de fachadas (Molithe). ✓ Fabricación y comercialización de muebles de audio. ✓ Transporte y paquetería. ✓ Centro de llamadas (Call center). ✓ Grabación de datos y transcripciones de audio. ✓ Limpieza. ✓ Otros servicios a empresas y entidades, como control de accesos, mantenimiento o servicios administrativos.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Huesca.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	64	Hombres	152	Total	216
Centros de trabajo	1					
Facturación	4.881.862,74 euros					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad	No se han obtenido certificados ni reconocimientos en materia de igualdad					
Representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	3	Total	9



5.3 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA IGUALDAD Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

5.3.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA PLANTILLA

En el año de referencia de la recogida de los datos (*concretamente, a fecha de 31 de diciembre de 2024, dado que a lo largo de 2024 ha habido más personas contratadas, pero cursaron baja en la empresa antes de esa fecha*), el total de la plantilla ha sido de 64 mujeres (29,63%) y 152 hombres (70,37%), es decir, 216 personas trabajadoras en total.

La empresa Somontano Social S.L. se considera masculinizada, dado que hay que tener en cuenta que la composición equilibrada viene determinada en aquellos casos en los que ninguno de los dos sexos supera el 60% de la plantilla, ni la presencia de alguno de ellos es inferior al 40%.

En este caso, con un 29,63% de mujeres en plantilla, se considera que existe lo que se denomina infrarrepresentación femenina, ya que la proporción de mujeres es inferior al indicador que se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para categorizar como infrarrepresentación.

Con relación a la distribución de la plantilla según edades, la mayoría de las mujeres (59,38% de ellas) tiene una edad comprendida entre 51 y más años, y la mayoría de los hombres (49,34% del total de ellos), también.

Si observamos las brechas de género (*diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres*), persisten en todas las franjas de edad, acentuándose en la de 20-35 años, por lo tanto, podemos concluir que hay una pausa en la incorporación progresiva de mujeres a la empresa en las edades más jóvenes.

La formación acreditada de la mayor parte de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres, es de estudios primarios (52,78% del total de la plantilla). Cabe destacar en este punto que la brecha de género en cuanto a las mujeres con formación universitaria respecto de los hombres está invertida, dado que son ellas la mayoría de las personas con estudios universitarios en la plantilla. Las mujeres con formación superior suponen el 3,24% del total de la plantilla femenina y el 77,78% del total de las personas con formación universitaria en la empresa.



Con relación a la antigüedad, hay que destacar que la franja que concentra mayor número de hombres (33,53% del total de hombres) es la de 5 a 10 años, mientras que la que aglutina más mujeres (26,56% del total de mujeres) es la de más de 10 años.

No obstante, si observamos la evolución de la brecha de género en los últimos años en los que ha habido incorporaciones, puede observarse que la incorporación de hombres casi duplica la de mujeres desde el año 2021. Concretamente, se han incorporado 42 mujeres y 80 hombres. Este hecho pone de manifiesto las dificultades que continúa habiendo para la incorporación de mujeres, especialmente en determinadas áreas.

Con relación a los tipos de contrato y jornada, la mayoría de las personas trabajadoras tienen una relación contractual indefinida a tiempo completo. Según el índice de distribución del total de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, un 30,99% son mujeres y un 69,01% son hombres, por lo hay una contratación estable, tanto de mujeres como de hombres.

Con relación a la distribución de la plantilla por categorías profesionales, podemos agruparlas en cinco: directivos/as, titulados/as superiores, técnicos/as superiores, técnicos/as y técnicos/as auxiliares. Con relación a las mujeres, éstas se concentran, mayoritariamente, en la categoría de técnicos/as auxiliares (67,19% del total de las mujeres en la plantilla) y también es donde se concreta el mayor número de hombres, entre otras cosas porque es la categoría profesional que abarca más personal, tanto de mujeres como de hombres.

En puestos de dirección, que es la categoría profesional de mayor rango, las mujeres representan el 0% del total de ésta, por lo que apenas hay presencia femenina en ella. Cabe destacar que únicamente hay un puesto de dirección (gerencia), desempeñado por un hombre, pero que el puesto de adjunta a la gerencia está desempeñado por una mujer que promocionó a éste en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el segundo Plan de Igualdad de la empresa.

Hay presencia de mujeres en todas las categorías, salvo en la de directivos/as. De igual modo, se aprecia paridad en las categorías profesionales de titulados/as superiores, técnicos/as superiores y técnicos/as, al existir una representación igual o parecida al 60%/40% de uno y otro sexo.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'B' with a long horizontal line. The second is a more complex, abstract scribble. The third is a large, circular, looping signature. The fourth is a smaller, more compact signature.

En resumen, con los datos que arroja este primer análisis, podemos afirmar que se detecta, de manera global, **infrarrepresentación femenina y segregación vertical**. Si bien es cierto que, con respecto al segundo Plan de Igualdad, se ha experimentado una mejora en el incremento de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad, como se detecta en la evaluación de éste, todavía persisten asimetrías y dificultades para la plena igualdad en este extremo.

En cuanto a aquellas categorías y/o puestos con mayor porcentaje de mujeres, en titulados/as superiores es donde menos brecha de género se detecta, mientras que en directivos/as y técnicos/as auxiliares es donde más se acrecienta.

Con relación a la **representación legal de las personas trabajadoras**, está conformada por un **66,67%** de mujeres y un **33,33%** de hombres, por lo que estaría muy próxima a una representación paritaria de ambos sexos, aunque tampoco se da.

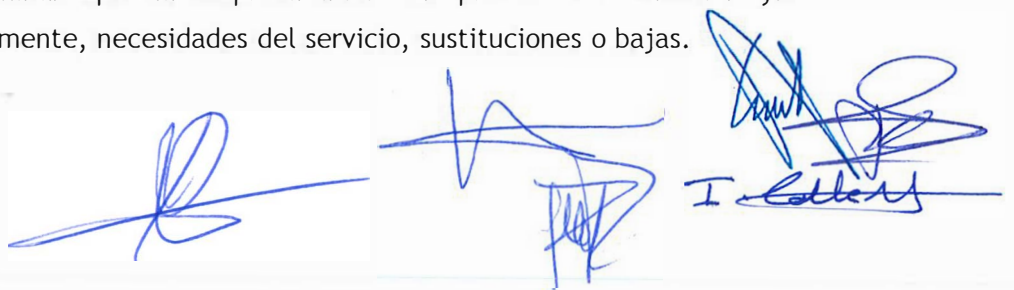
ÁREAS DE MEJORA

- Incorporación progresiva de mujeres a la empresa, especialmente en aquellas categorías en las que se detecta infrarrepresentación femenina o segregación.
- Sistemas de promoción que favorezcan el ascenso de las mujeres a puestos de mayor cualificación y responsabilidad.
- Progresiva incorporación de mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

5.3.2 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

5.3.2.1 SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Con respecto al análisis de las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo en Somontano Social S.L. podemos indicar que el proceso se realiza de la siguiente manera: la mayor parte de los perfiles responden a una relación objetiva de puestos de trabajo, en consonancia con la descripción de éstos; es decir, las ofertas de trabajo y la selección de personas se hacen en base a la descripción objetiva de los puestos, en línea con los objetivos y necesidades que haya que cubrir en cada momento. De igual modo, los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y/o contratación son, normalmente, necesidades del servicio, sustituciones o bajas.



Las personas responsables de estos procesos son: la Gerencia, el equipo de Recursos Humanos y las personas responsables del departamento implicado en la contratación.

El sistema de reclutamiento se efectúa a través de ofertas de trabajo y las promociones internas se publican en las herramientas de difusión de la empresa.

Una vez finalizado el proceso de selección, se comunica a la persona contratada la decisión de su incorporación a la empresa, informándole de la fecha de incorporación, así como de las condiciones que luego vendrán reflejadas en el contrato de trabajo. Así mismo, se le entrega una carpeta de onboarding.

El equipo de recursos humanos manifiesta que los procesos de selección se hacen de manera objetiva y atendiendo a las necesidades de cada momento. No obstante, señala que durante todo el proceso se pueden observar barreras, ya sean internas, externas o sectoriales para la incorporación y la permanencia de mujeres, destacando que se presentan un menor número de candidaturas para algunos puestos de trabajo.

En el año 2024, se han contratado 14 mujeres y 27 hombres, siendo los ceses, ese mismo año, de 13 mujeres y 33 hombres. La mayoría de las incorporaciones lo han hecho con contrato temporal a tiempo completo y en la categoría profesional de técnico/a auxiliar. La brecha de género en la contratación es similar a la de años anteriores, siendo de un 33,33% de mujeres y un 66,66% de hombres. Con relación a los motivos del cese, la mayoría, tanto de mujeres como de hombres, han concluido su actividad laboral por finalización de contrato.

5.3.2.2 FORMACIÓN

Somontano Social S.L. dispone de un Plan de Formación que se acuerda, anualmente, entre la Gerencia de la empresa y el equipo de Recursos Humanos, atendiendo a las necesidades recabadas por las/os responsables de cada departamento de la empresa.

Los cursos de formación que se imparten responden a estos aspectos: la especialidad técnica, el desarrollo de la carrera profesional, la formación genérica y la formación transversal.



The image shows four distinct handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature on the left is a stylized, looped mark. The second signature is more complex, featuring multiple overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right. The third signature is a large, bold, and somewhat abstract mark with a prominent loop. The fourth signature on the right is a cursive-style signature, appearing to read 'I. Caldeira'.

Analizamos el número de personas que han recibido formación en la empresa en el último año, desagregando la información por tipo de contenido, número de asistentes y sexo.

En 2024, se han realizado 35 cursos de formación, detectando en su asistencia, como se puede constatar en la siguiente tabla, brecha de género. Aunque ésta responde en gran medida a la infrarrepresentación de las mujeres en el conjunto de la empresa, podemos concluir, también, la necesidad de efectuar una revisión de los contenidos del plan formativo para analizar la pertinencia de impulsar otras propuestas tendentes a satisfacer las necesidades de las trabajadoras de la empresa en esta materia.

CURSO	TOTAL	MUJERES	%	HOMBRES	%
Comunicaciones de impacto: aprender a hablar en público	9	4	2,52	5	3,14
Renovación Carnet CAP	1	0	0	1	0,63
Brecha digital	6	0	0	6	3,77
Curso de carretillero/a	15	2	1,26	13	8,17
Introducción a la RSC	12	0	0	12	7,55
C+CAP inicial	3	0	0	3	1,88
Procesos de selección inclusivos	1	1	0,63	0	0
Plataformas elevadoras	1	0	0	1	0,63
Manipulador/a de alimentos AEB	5	1	0,63	4	2,52
Manipulador/a de alimentos ONLINE	7	4	2,52	3	1,88
Manipulador/a de alimentos REPSOL	5	2	1,26	3	1,88
Máster POWERBI	1	0	0	1	0,63
Inteligencia artificial para negocios	2	2	1,26	0	0
Sistemas de gestión integrado ISOS	1	0	0	1	0,63
Taller práctico POWERBI	2	2	1,26	0	0
Fitosanitarios básico	8	0	0	8	5,03
Excel básico	2	2	1,26	0	0
Excel avanzado	3	3	1,88	0	0
Moodle	1	0	0	1	0,63
Encargado/a de unidades de apoyo	1	0	0,0	1	0,63
Google analytics	1	1	0,63	0	0
Mujer y discapacidad: atracción del talento a los CEE	2	2	1,26	0	0
Manipulador/a telescópico	7	0	0	7	4,40
Plataformas elevadoras	7	0	0	7	4,40
Sensibilización trabajo con personas ciegas	8	5	3,14	3	1,88
Liderazgo y motivación para equipos	13	6	3,77	7	4,40
Oportunidades de la nueva Ley de Empleo para CEE	2	2	1,26	0	0
PRL 60 horas ONLINE	5	2	1,26	3	1,88
Taller formativo IA para RRHH	1	1	0,63	0	0
Transcripciones	8	4	2,52	4	2,52
Trabajo en alturas (20 horas)	1	0	0	1	0,63

I. Ceballos

Toma de decisiones éticas desde el punto de vista social	7	5	3,14	2	1,26
Outlook 365	1	0	0	1	0,63
Comercio exterior	5	3	1,88	2	1,26
Primeros auxilios	6	2	1,26	4	2,52
TOTAL	159	57	34,62	102	65,38

- Los porcentajes reflejados en esta tabla se calculan sobre el total de la plantilla de la empresa y no sobre el número total de personas asistentes a cada acción formativa, con el fin de facilitar una lectura global de la participación de mujeres y hombres en la formación en relación con su peso en la organización.

5.3.2.3 PROMOCIÓN

La promoción profesional de mujeres continúa siendo uno de los grandes retos para la consecución de la igualdad en el ámbito del trabajo. En aquellas empresas donde la diferencia en el número de mujeres y hombres es mayor, todavía el proceso es más lento.

Durante el año 2024, en Somontano Social S.L. no se dieron promociones profesionales ni de mujeres ni de hombres, pero sí se han efectuado durante la vigencia del segundo Plan de Igualdad de la empresa, mejorando significativamente la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión y mayor cualificación, aunque todavía sigue siendo un aspecto para trabajar en el presente Plan.

Con relación a los criterios expresados por la empresa, hay que indicar que buscan, en el caso de promociones, “habilidades técnicas, personales y experiencia profesional”. Indicar, igualmente, que las vacantes para las promociones se comunican a través de herramientas de difusión de la empresa y también se realiza una búsqueda de posibles candidaturas entre el personal de la plantilla.

Somontano Social S.L. no dispone de un plan de carrera, pero sí de un formato de evaluación de las personas trabajadoras.

En los procesos de promoción interna intervienen: la Gerencia, el equipo de Recursos Humanos y las personas responsables del o de los departamentos implicados.



No existe formación ligada a la promoción, pero se ofrece formación específica a una persona que promociona, en el que caso de que sea necesaria para su nuevo cometido profesional. Tampoco existen acciones concretas para incentivar la promoción de las mujeres, pero es un aspecto que se viene recogiendo de manera sistemática en los planes de igualdad impulsados por la organización.

ÁREAS DE MEJORA

- Hacer un seguimiento exhaustivo de las candidaturas propuestas en los procesos de selección, desagregando el sexo por puesto de trabajo.
- Solicitar a los centros formativos y a las universidades donde se cursen estudios requeridos para los puestos masculinizados un acuerdo de colaboración para proponer alumnado para prácticas o becas que cuenten con las mujeres.
- Comunicar a la plantilla y a las/os representantes de las personas trabajadoras la apertura de procesos de selección para que los difundan entre mujeres que cuenten con el perfil solicitado.
- Facilitar a la plantilla formación sobre igualdad de género en el ámbito laboral.
- Facilitar la formación para la promoción profesional para que las mujeres de la plantilla puedan acceder a puestos actualmente masculinizados.
- Realizar encuestas entre la plantilla para conocer sus demandas formativas.
- Realizar un seguimiento de la formación, desagregando los datos por sexo, para identificar brechas persistentes.
- Establecer la cláusula de género en las promociones de puestos masculinizados y feminizados, de manera que a igualdad de capacidad tengan acceso tanto las mujeres como los hombres que opten a dichas promociones.
- Impulsar acciones para incentivar la promoción profesional de las mujeres.

5.3.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Somontano Social S.L. es una empresa integrada por personas diversas que comparten una misma cultura organizativa, basada en la honestidad, el esfuerzo y el desarrollo de proyectos a largo plazo. Para ello, basan sus actuaciones en cinco pilares:

- Objetividad e imparcialidad en sus actuaciones.
- Respeto y atención a las personas, especialmente a quienes presentan mayor vulnerabilidad.



I. Saldaña



- Igualdad de oportunidades y no discriminación, incluida la igualdad por razón de género.
- Fidelidad y compromiso mutuo entre la empresa y sus personas trabajadoras.
- Colaboración interna y externa, fomentando el trabajo conjunto con centros, profesionales y entidades sociales.

Con el fin de que Somontano Social S.L. esté plenamente armonizada con la normativa en materia de igualdad retributiva, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se elabora dicho informe acorde al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y se impulsan, tanto el presente diagnóstico de la situación de la igualdad en la empresa, como la auditoría retributiva que le acompaña.

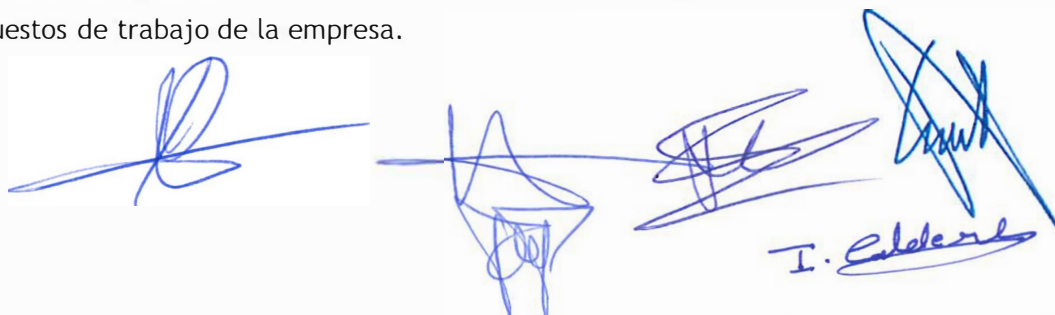
5.3.3.1 DENOMINACIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA AUDITADA

RAZÓN SOCIAL	SOMONTANO SOCIAL S.L.
NIF	B22218051
DIRECCIÓN	Avenida de la Merced, nº31, bajo, 22300, Barbastro (Huesca)
ACTIVIDAD	Corte y tallado de piedra y otras actividades
CNAE	2370 y otros
CONVENIO COLECTIVO	Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad

5.3.3.2 VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La presente auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, tal y como establece el Artículo 7.2 de la Sección 2.9 del Capítulo III del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Para poder establecer esta auditoría retributiva, se han tomado de referencia los datos relativos al ejercicio 2024 y se ha contado con la herramienta de registro salarial y de valoración de puestos de trabajo de la empresa.



5.3.3.3 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETIBUTIVA DE LA EMPRESA

El diagnóstico de la situación retributiva de la empresa es el resultado de la evaluación que, tras analizar el sistema de retribución y de valoración de puestos de trabajo de Somontano Social S.L., de manera integral y transversal, facilita poder detectar las posibles diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres. Este análisis previo nos permite conocer la situación de las mujeres y los hombres en la empresa, no sólo desde el punto de vista salarial, de tipo de jornada o diferencias en la recepción de posibles complementos salariales, sino también de posibles desigualdades en otros ámbitos, como el acceso a la promoción, el liderazgo o las medidas de conciliación, entre otras.

Por todo ello, y conforme al Artículo 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, para llevar a cabo dicho diagnóstico de situación, se realizará una evaluación de categorías profesionales de igual valor de manera transversal, desagregando los datos por sexo.

VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Somontano Social S.L. ha llevado a cabo una valoración de puestos de trabajo, parte indispensable de la auditoría retributiva, utilizando la base de datos de la empresa en la que se recoge toda la información relativa a las condiciones salariales y retributivas de la plantilla.

Los datos que se aportan son los comprendidos durante la anualidad de 2024. En ese ejercicio, ha habido **216 personas trabajadoras** en la empresa. Si bien ha habido diferentes situaciones de cotización, como reducciones, ampliaciones, cambios de categoría o contratos, en la siguiente tabla se aportan los datos desagregados por sexo y categorías profesionales de igual valor, atendiendo al sistema de agrupación de la propia empresa, alineado con las descripciones contenidas en el convenio colectivo por el que se rigen.

Las agrupaciones que se aportan de las categorías profesionales de igual valor son el resultado de determinar, a través de las hojas de valoraciones, qué aporta cada puesto de trabajo y cómo se valora, sin tener en cuenta a quienes lo desempeñan. Dicho de otro modo, las categorías profesionales de igual valor agrupan puestos de trabajo para los que se requiere de una formación, una responsabilidad y un desempeño profesional equiparables y similares. Por lo tanto, los factores de valoración han sido considerados objetivamente y vinculados al desempeño de la actividad laboral.

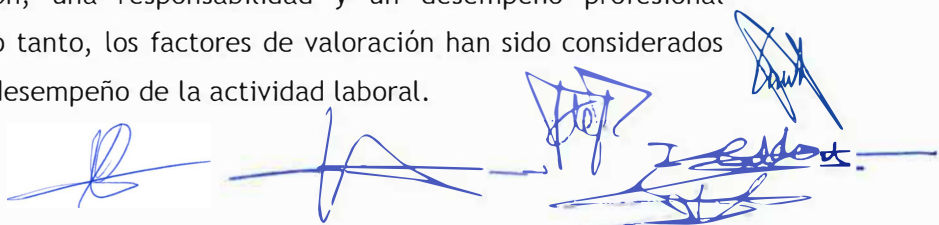


Tabla 1. Análisis de las categorías profesionales de igual valor

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES							
GP	Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Masculinizada/Feminizada
01	Directivos/as	0	0	1	0,63	1	Masculinizada
02	Titulados/as superiores	1	0,46	2	0,93	3	Masculinizada
03	Técnicos/as superiores	6	2,77	8	3,70	14	Masculinizada
04	Técnicos/as	14	6,48	21	9,72	35	Masculinizada
05	Técnicos/as auxiliares	43	19,91	120	55,55	163	Masculinizada
	TOTAL	64	29,64	152	70,63	216	Masculinizada

- El porcentaje que se aplica corresponde al índice de distribución.

De dicha tabla podemos concluir que Somontano Social S.L. es una empresa compuesta mayoritariamente por hombres, superando éstos el 70% del total de la plantilla. Todas las categorías profesionales de igual valor se encuentran masculinizadas.

- ✓ En el grupo 01, de mayor relevancia en la toma de decisiones, no hay presencia de mujeres. Sólo hay una persona, ocupando la gerencia, y es un hombre.
- ✓ El grupo 02, relativo a las personas tituladas superiores, está conformado por 3 profesionales, 1 mujer y 2 hombres. Por lo que en este caso también hablamos de una categoría masculinizada.
- ✓ En los grupos 03y 04, de técnicos/as superiores y técnicos/as, aunque hay una presencia mayor de hombres que de mujeres, la asimetría se acorta.
- ✓ El grupo 05, relativo a técnicos/as auxiliares, es el más numeroso en términos globales, y es el que mayor asimetría presenta entre mujeres y hombres.

Por ello, podemos concluir que existe una masculinización generalizada en la empresa en todos los ámbitos, aunque en algunos de ellos, la brecha de género se decrezca y haya una mayor presencia de mujeres en términos generales y en contraposición a los datos globales. Esta situación es gracias, también, a los avances experimentados tras la implementación del segundo Plan de Igualdad de la empresa, como se constata en la evaluación de éste.

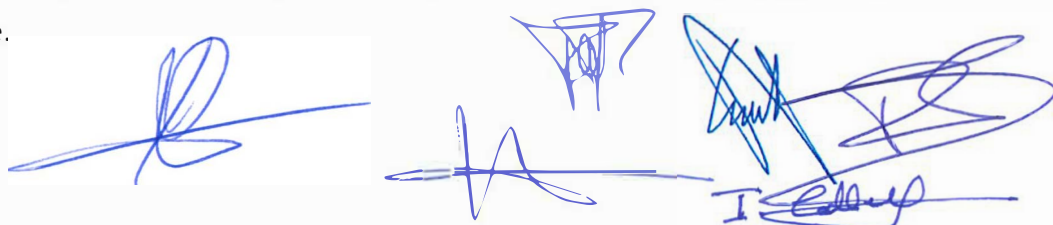


Tabla 2. *Tipologías de contrato y jornadas laborales.*

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO					
Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	14	6,48	41	18,98	55
Temporal a tiempo parcial	3	1,38	4	1,85	7
Fijo discontinuo	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	44	20,37	98	45,37	142
Indefinido a tiempo parcial	3	1,38	9	4,16	12
Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros (becas de formación... etc.)	0	0	0	0	0
TOTAL	64	29,61	152	70,39	216

La principal conclusión que extraemos de los tipos de contratación es que el grueso de la plantilla, tanto de mujeres como de hombres, tiene una contratación estable, a través de la fórmula contractual indefinida a tiempo completo. En este punto podemos concluir que no se aprecia desigualdad por razón de sexo en Somontano Social S.L.

Tabla 3. *Distribución de la plantilla por antigüedad.*

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD					
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	6	0,49	8	3,70	14
De 6 meses a 1 año	11	5,09	24	11,11	35
De 1 a 3 años	8	3,70	20	9,25	28
De 3 a 5 años	11	5,09	19	8,79	30
De 5 a 10 años	11	5,09	54	25	65
Más de 10 años	17	7,87	27	12,50	44
TOTAL	64	27,33	152	72,67	216

La información que nos ofrece esta tabla refleja que hay una importante variabilidad, tanto en mujeres como en hombres, con respecto a la antigüedad en la empresa, lo que atestigua una rotación significativa, fruto de la propia idiosincrasia de ésta y de su desarrollo profesional. No obstante, en el caso de las mujeres, la franja que más trabajadoras concentra es la de más de 10 años de y, en el caso de los hombres, es la de 5 a 10 años.



Tabla 4. Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y ESTUDIOS						
Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
DIRECTIVOS/AS	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios	0	0	1	0,46	1
	Universitarios	0	0	0	0	0
TITULADOS/AS SUPERIORES	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	0	0	0
	Secundarios	0	0	0	0	0
	Universitarios	1	0,46	2	0,93	3
TÉCNICOS/AS SUPERIORES	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	0	0	5	2,31	5
	Secundarios	2	0,93	3	1,39	5
	Universitarios	4	1,85	0	0	4
TÉCNICOS/AS	Sin estudios	0	0	0	0	0
	Primarios	4	1,85	5	2,31	9
	Secundarios	8	3,70	16	7,41	24
	Universitarios	2	0,93	0	0	2
TÉCNICOS/AS AUXILIARES	Sin estudios	0	0	4	1,85	4
	Primarios	25	11,57	75	34,72	102
	Secundarios	18	8,33	40	18,98	59
	Universitarios	0	0	0	0	0
TOTAL	Sin estudios	0	0	4	1,85	4
	Primarios	29	13,43	85	39,35	114
	Secundarios	28	12,96	61	28,24	89
	Universitarios	7	3,24	2	0,93	9

La formación acreditada de la mayor parte de la plantilla, tanto de mujeres como de hombres, es de estudios primarios (52,78% del total de la plantilla). Cabe destacar en este punto que la brecha de género en cuanto a las mujeres con formación universitaria respecto de los hombres está invertida, dado que son ellas la mayoría de las personas con formación universitaria en la plantilla. Las mujeres con formación universitaria suponen el 3,24% del total de la plantilla femenina y el 77,78% del total de las personas trabajadoras con formación universitaria en la empresa.



Tabla 5. Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO					
Número de horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 horas semanales	4	1,85	7	3,24	11
De 20 a 35 horas semanales	3	1,38	7	3,24	10
De 36 a 39 horas semanales	57	26,38	138	63,88	195
40 horas semanales	0	0	0	0	0
Más de 40 horas semanales	0	0	0	0	0
TOTAL	64	29,64	152	70,36	216

En el caso de los datos que arroja la tabla con la información sobre la distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo vemos que, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, se concentran mayoritariamente en la franja de 36 a 39 horas semanales, siendo la presencia masculina más del doble que la femenina, fruto de la existencia, como ya se ha mencionado anteriormente, de una infrarrepresentación de las mujeres generalizada en la organización. Cabe indicar que, por convenio colectivo, el máximo de horas semanales que pueden trabajar son 38,5 horas. Finalmente, hay que indicar que, en el caso de las jornadas menores de 36 horas, la representación de mujeres y hombres está más equilibrada, pero la muestra porcentual es muy baja, ya que apenas 21 personas trabajadoras de 216 tienen esas jornadas de trabajo.

Tabla 6. Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Turno fijo	47	21,76	129	59,72	176
Turno rotativo	9	4,16	15	6,94	24
Otros (departamento de servicios externos)	8	3,70	8	3,70	16
TOTAL	64	29,63	152	70,36	216

Con relación a la presencia de mujeres y de hombres en cada turno de trabajo, en el turno fijo hay una marcada infrarrepresentación femenina, mientras que, en el turno rotativo, la asimetría por razón de género se decrece y en otros turnos está equilibrada la presencia de ambos sexos. Esto viene determinado por el propio funcionamiento de los turnos rotativos de las estaciones de servicio.



La valoración de los puestos se ha realizado atendiendo a criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género, conforme a lo fijado en el Real Decreto 902/2020. Para ello, se han analizado los puestos de trabajo existentes en la organización con independencia de quienes los ocupan, valorando factores tales como la cualificación requerida, el nivel de responsabilidad, la complejidad de las tareas, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y las competencias necesarias para su adecuado desempeño.

A partir de esta valoración, los puestos han sido agrupados en categorías profesionales de igual valor, garantizando que aquellos trabajos que requieren un nivel equivalente de exigencia, responsabilidad y cualificación reciban un trato retributivo homogéneo, sin que se identifiquen factores directa o indirectamente discriminatorios por razón de sexo.

REGISTRO RETRIBUTIVO

Una vez analizada la valoración de las categorías profesionales de igual valor, vamos a analizar la segunda pata de la auditoría retributiva, el registro retributivo desagregado por sexo, poniéndolo en relación con el punto anterior.

De acuerdo con el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa tiene la obligación de disponer de un registro retributivo con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales de igual valor. A través de la propia herramienta de la empresa se ha procedido al análisis de los salarios y todos sus componentes para la elaboración del presente informe.

Concretamente, los conceptos abonados en cada nómina serán el resultado de la suma del salario base, los complementos salariales y extrasalariales, si los hubiera. Cabe mencionar, aunque resulte una obviedad, que la empresa no realiza pagos en especie, sólo dinerarios.

Por ello, para hacer un análisis exhaustivo del registro retributivo, vamos a analizar los siguientes conceptos (si los hubiera):

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or full names.

- c) Antigüedad.
- d) Nocturnidad.
- e) Ad personam.
- f) Complemento específico.
- g) Incentivo.
- h) Actividad.
- i) Festividad.
- j) Coordinación.
- k) Dirección.
- l) Disponibilidad.
- m) Convenio.
- n) Productividad.
- o) Dedicación.
- p) Memoria voluntaria.
- q) Asistencia.
- r) Experiencia profesional.
- s) Proyecto.
- t) Horas complementarias.
- u) Enfermedad y/o accidente.
- v) Complementos extrasalariales: IT enfermedad, accidente, plus de transporte, entre otros.

Según el Real Decreto 902/2020, el registro debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de estas agrupaciones de igual valor. Para este cálculo se ha usado, como ya se ha indicado, la base de datos propia de la empresa.

Tabla 1. Distribución de la plantilla por bandas salariales (Incluye a todas las personas que han prestado servicios en Somontano Social S.L. durante el ejercicio 2024, con independencia de que formen o no parte de la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2024).

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR BANDAS SALARIALES					
Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 euros	0	0	0	0	0
De 7.201 a 12.000 euros	0	0	0	0	0
De 12.001 a 14.000 euros	0	0	0	0	0
De 14.001 a 18.000 euros	62	23,93	136	52,50	198
De 18.001 a 24.000 euros	10	3,86	32	12,35	42
De 24.001 a 30.000 euros	5	1,93	6	2,31	11
De 30.0001 a 36.000 euros	2	0,77	3	1,15	5

Más de 36.000 euros	1	0,38	2	0,77	3
TOTAL	80	30,87	179	69,08	259

- Salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales.
- El número total de personas computadas en esta tabla es superior al de la plantilla existente a fecha 31 de diciembre de 2024, dado que, conforme al Real Decreto 902/2020, el registro retributivo debe incluir a todas las personas que hayan tenido relación laboral durante el ejercicio económico de referencia, aun cuando su contrato haya finalizado con anterioridad a dicha fecha.

En esta primera tabla que refleja la distribución de la plantilla por bandas salariales (salario bruto anual sin compensaciones extrasalariales) podemos apreciar que la mayoría de las mujeres y de los hombres poseen un salario que se enmarca en la banda salarial de 14.000 a 18.001 euros. El resto de las personas trabajadoras se concentran en bandas salariales superiores y no hay ninguna persona trabajadora en bandas salariales inferiores a 14.0001 euros.

De esta primera tabla no podemos concluir la existencia de una brecha o asimetría de género, más allá de la infrarrepresentación femenina, que es una constante en todo el diagnóstico.

Tabla 2. Promedios de los importes normalizados.

PROMEDIOS DE LOS IMPORTES NORMALIZADOS					
Grupo de igual valor desagregado por sexo	N.º personas trabajadoras	Salario base efectivo	Total, complementos salariales	Total, complementos extrasalariales	Total, retribuciones efectivas
GRUPO 1					
Mujeres	0	0	0	0	0
Hombres	1	21.787,56€	38.700,28€	0	60.487,84€
GRUPO 2					
Mujeres	1	16.558,56€	8.641,44€	0	25.200€
Hombres	3	16.122,80€	14.950,16€	1.104,13€	32.177,09€
GRUPO 3					
Mujeres	7	14.833,32€	13.402,19€	0	28.235,51€
Hombres	10	14.884,01€	14.196,27€	0	29.080,28€
GRUPO 4					
Mujeres	11	12.189,78€	7.430,72€	141,41€	19.761,91€
Hombres	14	12.005,42€	7.058,77€	0	19.064,19€
GRUPO 5					
Mujeres	59	11.570,59€	4.840,22€	39,88€	16.450,69€
Hombres	145	11.571,06€	5.108,39€	74,11€	16.753,56€

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Tabla 3. Mediana de las retribuciones normalizadas.

MEDIANA DE LAS RETRIBUCIONES NORMALIZADAS					
Grupo de igual valor desagregado por sexo	N.º personas trabajadoras	Salario base efectivo	Total, complementos salariales	Total, complementos extrasalariales	Total, retribuciones efectivas
GRUPO 1					
Mujeres	0	0	0	0	0
Hombres	1	21.787,56€	38.700,28€	0	60.487,84€
GRUPO 2					
Mujeres	1	16.558,56€	8.641,44€	0	25.200€
Hombres	3	16.122,80€	14.950,16€	1.104,13€	32.177,09€
GRUPO 3					
Mujeres	7	14.833,32€	13.402,19€	0	28.235,51€
Hombres	10	14.884,01€	14.196,27€	0	29.080,28€
GRUPO 4					
Mujeres	11	12.189,78€	7.756,92€	141,41€	20.088,11€
Hombres	14	11.898,70€	6.948,01€	0	18.846,71€
GRUPO 5					
Mujeres	59	11.573,32€	5.439,33€	12,60€	17.025,25€
Hombres	145	11.571,66€	4.802,11€	0	16.373,77€

El análisis de la estructura retributiva de la empresa se ha realizado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, garantizando la aplicación del principio de transparencia retributiva.

Para ello, se han examinado los importes retributivos normalizados, desagregados por sexo y agrupados en categorías profesionales de igual valor, utilizando tanto valores medios como medianos, con el fin de obtener una visión completa y robusta de la distribución salarial y evitar posibles distorsiones derivadas de valores extremos.

Como ya se ha indicado anteriormente, la información analizada incluye el salario base efectivo, los complementos salariales, complementos extrasalariales y el total de las retribuciones efectivas.

Del análisis conjunto de los datos se desprende que el sistema retributivo de la empresa presenta, con carácter general, una adecuada coherencia interna y una aplicación homogénea del salario base entre mujeres y hombres que ocupan categorías de igual valor. Las diferencias retributivas detectadas se concentran principalmente en los







complementos salariales y extrasalariales, sin que se observe un patrón sistemático de discriminación salarial por razón de sexo.

ANÁLISIS POR CATEGORÍAS PROFESIONALES DE IGUAL VALOR

- ✓ GRUPO 01: esta categoría está integrada exclusivamente por una persona trabajadora de sexo masculino, no existiendo mujeres adscritas al mismo. En consecuencia, no es posible realizar una comparación retributiva por razón de sexo.
- ✓ GRUPO 02: en la presente categoría se observa una diferencia relevante en el total de retribuciones efectivas entre mujeres y hombres, con una brecha de género superior al 25% a favor de los hombres. Dicha diferencia no se produce en el salario base, que presenta valores similares entre ambos sexos, sino que se encuentra en los complementos salariales y extrasalariales. Debe tenerse en cuenta que se trata de un grupo con una muestra muy reducida de personas trabajadoras, lo que limita la representatividad estadística de los resultados. En este contexto, la brecha detectada no puede considerarse estructural, si bien resulta necesario analizar y justificar los criterios de asignación de los complementos retributivos que inciden en esta categoría, con el fin de asegurar su objetividad y neutralidad desde la perspectiva de género.

El análisis detallado de los conceptos retributivos que inciden en la diferencia permite constatar que la misma responde a factores objetivos, verificables y ajenos al sexo de las personas trabajadoras. En concreto, la brecha detectada se explica por la concurrencia de complementos de carácter circunstancial y no recurrente, tales como gratificaciones, primas extraordinarias, participación en eventos específicos, así como por percepciones derivadas de situaciones indemnizatorias asociadas a la extinción de la relación laboral (indemnización por despido y diferencias de cotización) que no forman parte de la estructura salarial ordinaria.

Asimismo, inciden en la diferencia determinados complementos vinculados al desempeño de funciones específicas dentro de la categoría, como los complementos de coordinación y los CDN1 y CDN2, cuya percepción está asociada a responsabilidades concretas, proyectos determinados o condiciones específicas del puesto y no al sexo de la persona trabajadora.

Las diferencias observadas en las pagas extraordinarias responden, igualmente, a factores objetivos relacionados con los periodos efectivos de devengo, la fecha de incorporación o la extinción, contractual, sin que se identifique un trato desigual por razón de sexo.

Debe tenerse en cuenta, además, el reducido tamaño de la muestra en esta categoría profesional, lo que amplifica el impacto porcentual de diferencias individuales y limita la representatividad estadística del resultado.

A la vista de lo anterior, no se identifican indicios de discriminación salarial directa ni indirecta por razón de sexo en esta categoría profesional. No obstante, y como medida preventiva, se recomienda reforzar la sistematización y documentación de los criterios de asignación de los complementos retributivos, con el fin de garantizar su plena transparencia y trazabilidad desde la perspectiva de género.

- ✓ **GRUPO 03:** en esta categoría profesional no se aprecian diferencias retributivas significativas entre sexos. Tanto el salario base como los complementos extrasalariales presentan valores muy similares, y las diferencias en el total de retribuciones efectivas son reducidas y no relevantes desde el punto de vista de la igualdad retributiva. Esta categoría refleja una correcta aplicación del principio de igualdad salarial para trabajos de igual valor.
- ✓ **GRUPO 04:** el análisis de esta categoría muestra que las mujeres presentan, tanto en valores medios como medianos, un total de retribuciones efectivo superior al de los hombres. Las diferencias detectadas se deben principalmente a una mayor percepción de complementos salariales y extrasalariales por parte de ellas. No se identifica, por tanto, ninguna brecha retributiva desfavorable, ni indicios de discriminación salarial por razón de sexo.
- ✓ **GRUPO 05:** se trata de la categoría profesional con mayor número de personas trabajadoras. El análisis de las medianas muestra que las mujeres perciben una retribución total superior a la de los hombres, mientras que las medias presentan diferencias mínimas a favor de los hombres, atribuibles a la existencia de determinados valores individuales más elevados. En ningún caso se observan brechas retributivas significativas ni estructurales **desfavorables** para **las mujeres**.



A la vista de los resultados obtenidos, puede concluirse que el sistema retributivo de la empresa no presenta una brecha salarial estructural por razón de sexo. El salario base se aplica de forma homogénea en las distintas categorías de igual valor, y las diferencias detectadas se concentran en los complementos retributivos, respondiendo a circunstancias específicas y no a un patrón generalizado de desigualdad.

No obstante, se considera necesario prestar especial atención al Grupo 02, en el que se detecta una asimetría retributiva superior al 25%, derivada de los complementos salariales y extrasalariales, y condicionada por el reducido tamaño de la muestra. En este sentido, se recomienda revisar y documentar los criterios de asignación de dichos complementos, reforzando su objetividad y transparencia.

Asimismo, y como ya se ha indicado en otros momentos de este informe de diagnóstico, se identifica la existencia de segregación vertical en algunas categorías profesionales, lo que justifica la adopción de medidas orientadas a favorecer la igualdad en el acceso a puestos de mayor responsabilidad y nivel retributivo.

En resumen, el sistema retributivo de Somontano Social S.L. se caracteriza por una estructura salarial clara y coherente, con un salario base homogéneo por categorías de igual valor y un sistema de complementos vinculado a factores objetivos relacionados con el puesto, la experiencia, la responsabilidad y las condiciones específicas de cada trabajo. No se identifican brechas salariales estructurales ni prácticas discriminatorias por razón de sexo, sin perjuicio de la necesidad de seguir reforzando la transparencia y trazabilidad de determinados complementos retributivos como medida preventiva.

OTROS FACTORES

Para dar cumplimiento al RD 902/2020, se incorpora información, que ya aparece en otros apartados del diagnóstico de situación de la igualdad en la empresa y de la propia auditoría retributiva, y que nos permite disponer de una radiografía de la igualdad de género en la empresa.

En el año de referencia de la recogida de los datos, el total de la plantilla ha sido de 64 mujeres (29,63%) y 152 hombres (70,37%), es decir, 216 personas trabajadoras en total. Podemos concluir que hay una infrarrepresentación femenina generalizada, dado que no existe composición equilibrada, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con relación a la antigüedad, hay que destacar que la franja que concentra mayor número de hombres

(33,53% del total de hombres) es la de 5 a 10 años, mientras que la que aglutina más mujeres (26,56% del total de mujeres) es la de más de 10 años.

La formación acreditada de la mayor parte de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres, es de estudios primarios (52,78% del total de la plantilla). Cabe destacar que la brecha de género en cuanto a las mujeres con formación universitaria respecto de los hombres está invertida, dado que son ellas la mayoría de las personas con estudios universitarios en la plantilla. Las mujeres con formación superior suponen el 3,24% del total de la plantilla femenina y el 77,78% del total de las personas con formación universitaria en la empresa.

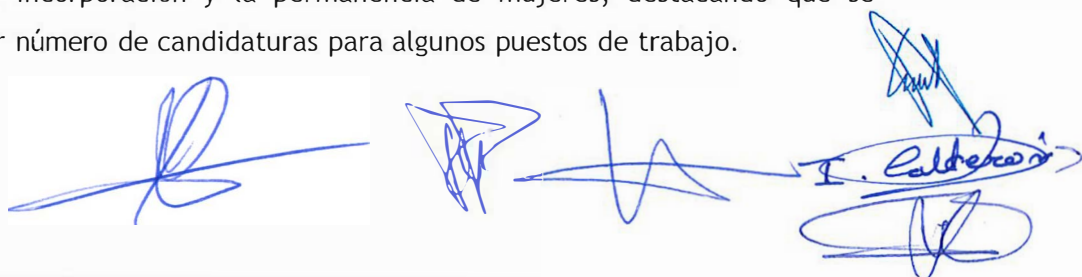
Con respecto al análisis de las políticas de selección y contratación que se llevan a cabo en Somontano Social S.L. podemos indicar que el proceso se realiza de la siguiente manera: la mayor parte de los perfiles responden a una relación objetiva de puestos de trabajo, en consonancia con la descripción de estos; es decir, las ofertas de trabajo y la selección de personas se hacen en base a la descripción objetiva de los puestos, en línea con los objetivos y necesidades que haya que cubrir en cada momento. Así mismo, los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y/o contratación son, fundamentalmente, necesidades del servicio, sustituciones o bajas.

Las personas responsables de estos procesos son: la Gerencia, el equipo de Recursos Humanos y las personas responsables del departamento implicado en la contratación.

El sistema de reclutamiento se efectúa a través de ofertas de trabajo y las promociones internas se publican en las herramientas de difusión de la empresa.

Una vez finalizado el proceso de selección, se comunica a la persona contratada la decisión de su incorporación a la empresa, informándole de la fecha de incorporación, así como de las condiciones que luego vendrán reflejadas en el contrato de trabajo. Así mismo, se le entrega una carpeta de onboarding.

El equipo de recursos humanos manifiesta que los procesos de selección se hacen de manera objetiva y atendiendo a las necesidades de cada momento. No obstante, señala que durante todo el proceso se pueden observar barreras, ya sean internas, externas o sectoriales para la incorporación y la permanencia de mujeres, destacando que se presentan un menor número de candidaturas para algunos puestos de trabajo.



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals. The signature on the far right is more legible and includes the text 'I. Caldeira' written in blue ink.

Con relación a la incorporación y a los ceses, en 2024 se han contratado 14 mujeres y 27 hombres, y han cesado 13 mujeres y 33 hombres. La mayoría de las incorporaciones lo han hecho con contrato temporal a tiempo completo y en la categoría profesional de técnico/a auxiliar. La brecha de género en la contratación es similar a la de años anteriores, siendo de un 33,33% de mujeres y un 66,66% de hombres. Con relación a los motivos del cese, la mayoría, tanto de mujeres como de hombres, han concluido su actividad laboral por finalización de contrato.

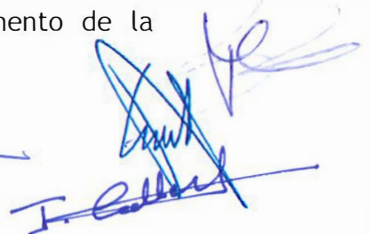
La distribución de la plantilla por categorías profesionales, la establecemos en cinco: personas directivas, tituladas superiores, técnicas superiores, técnicas y técnicas auxiliares. Con relación a las mujeres, éstas se concentran, mayoritariamente, en la categoría de técnicos/as auxiliares (67,19% del total de las mujeres en la plantilla), donde también se concreta el mayor número de hombres, entre otras cosas porque es la categoría profesional que abarca más personal, tanto de mujeres como de hombres.

En puestos de dirección, que es la categoría profesional de mayor rango, las mujeres representan el 0% del total de ésta, por lo que apenas hay presencia femenina en ella. Cabe destacar que únicamente hay un puesto de dirección (gerencia), desempeñado por un hombre, pero el puesto de adjunta a la gerencia está desempeñado por una mujer que promocionó a éste en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el segundo Plan de Igualdad de la empresa.

La promoción profesional de mujeres continúa siendo uno de los grandes retos para la consecución de la igualdad en el ámbito del trabajo. En empresas donde la diferencia en el número de mujeres y hombres trabajadores es mayor, todavía el proceso es más lento.

Durante el año 2024, no se han producido promociones profesionales ni de mujeres ni de hombres, pero sí se han efectuado durante la vigencia del segundo Plan de Igualdad de la empresa, mejorando significativamente la presencia de mujeres en espacios de toma de decisión y mayor cualificación, aunque todavía sigue siendo un aspecto para trabajar en el presente Plan.

Somontano Social S.L. dispone de un Plan de Formación que se acuerda, anualmente, entre la Gerencia de la empresa y el equipo de Recursos Humanos, atendiendo a las necesidades recabadas por las personas responsables de cada departamento de la empresa.



En 2024, se han realizado 35 cursos de formación, apreciándose en su asistencia, brecha de género entre mujeres y hombres. Aunque ésta responde en gran medida a la infrarrepresentación de las mujeres en el conjunto de la empresa podemos concluir, también, la necesidad de efectuar una revisión de los contenidos del plan formativo para analizar la pertinencia de impulsar nuevas propuestas formativas tendentes a satisfacer las necesidades de las trabajadoras de la empresa en esta materia.

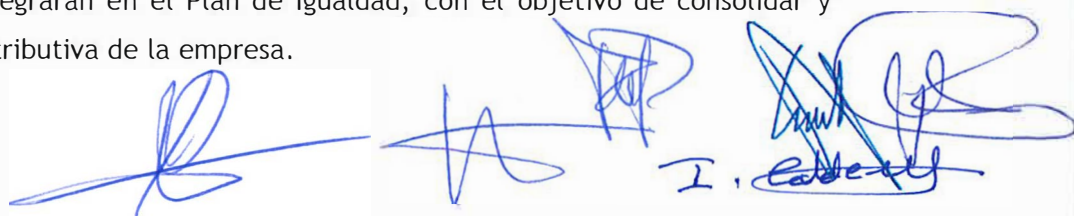
Con relación a los tipos de contrato y jornada, la mayoría de las personas trabajadoras tienen una relación contractual indefinida a tiempo completo. Según el índice de distribución del total de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, un 30,99% son mujeres y un 69,01% son hombres, por lo que existe una contratación mayoritariamente estable, tanto de mujeres como de hombres.

Con relación a la presencia de mujeres y de hombres en cada turno de trabajo, en el turno fijo hay una marcada infrarrepresentación femenina, mientras que, en el turno rotativo, la asimetría por razón de género se decrece y en otros turnos (departamento de servicios externos) está equilibrada. Esto viene determinado por el funcionamiento de los turnos rotativos de las estaciones de servicio.

Finalmente, en materia de conciliación de la vida personal, familiar y labora, destacar que las bajas temporales, permisos y excedencias por motivos familiares hacen un total de 12, divididas por tipología: maternidad (parto) (3), paternidad (1), reducción de jornada por lactancia (5), reducción de jornada por cuidado de hija o hijo (1) y excedencia por cuidado de hija e hijo (3). Todas ellas están vinculadas con el cuidado de personas menores y las solicitan, mayoritariamente, personas trabajadoras de 30 a 45 años, con una relación contractual en su mayoría de indefinidos/as a tiempo completo.

De todas ellas, hay 10 solicitadas por mujeres y 1 solicitada por un hombre. Este dato refleja de manera categórica que, pese a los avances, especialmente legislativos, los cuidados continúan recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, profundizando en la brecha laboral de género.

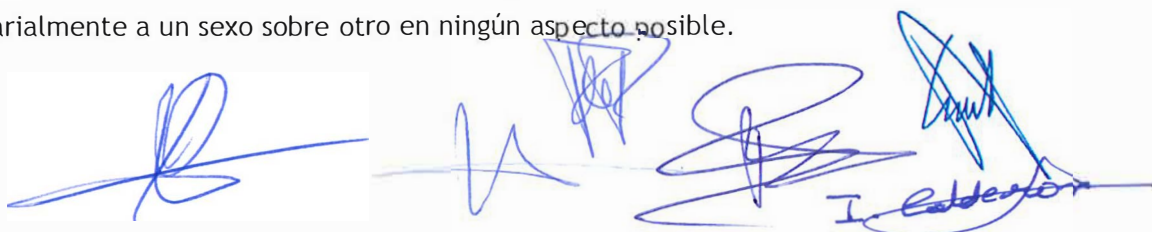
El presente análisis servirá de base para la definición de las medidas correctoras y preventivas que se integrarán en el Plan de Igualdad, con el objetivo de consolidar y mejorar la igualdad retributiva de la empresa.



PLAN DE ACTUACIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETIBUTIVAS

Como resultado del análisis realizado, Somontano Social S.L. propondrá las siguientes medidas para la corrección y prevención de las diferencias retributivas en los siguientes ámbitos de actuación:

- ✓ Implantar un procedimiento unificado en todos los departamentos para los procesos de reclutamiento, selección y contratación, basado en criterio de igualdad e incorporando el enfoque de género en la totalidad de las fases del proceso.
- ✓ Adoptar medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en las que están infrarrepresentadas.
- ✓ Formar al personal de la plantilla, con especial interés en aquellas personas que ocupan puestos en los que tengan que coordinarse o dirigir a otras personas de la plantilla y las que ocupan responsabilidades de reclutamiento, selección y contratación, en materia de igualdad y perspectiva de género en el trabajo y de las organizaciones.
- ✓ Crear y mantener un registro de promociones único, que indique el puesto de origen y al que se promociona, las pruebas que se han realizado, así como otras cuestiones que permitan mejorar el sistema de equilibrio y recoger las mejoras que implican esas promociones.
- ✓ Revisar los procedimientos de promoción interna y establecer medidas para favorecer la promoción profesional de las mujeres.
- ✓ Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo o departamento donde estén infrarrepresentadas en proporción a la totalidad de la plantilla.
- ✓ Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y revisar el plan de formación.
- ✓ Revisar los salarios de toda la plantilla desde la perspectiva de género, con especial atención a los complementos salariales, y estudiar la posibilidad de implementar cuanta medida sea necesaria para que éstos no puedan perjudicar salarialmente a un sexo sobre otro en ningún aspecto posible.



OBJETIVOS

Objetivos generales

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas, políticas y decisiones de la organización.
- Reforzar las políticas de igualdad, haciendo una revisión integral de todas ellas e impulsando nuevas acciones, especialmente en lo concerniente a decrecer la infrarrepresentación femenina en el conjunto de la organización y a las posibles asimetrías salariales que pudieran producirse.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral promoviendo la corresponsabilidad y avanzando en lo estrictamente establecido por ley.
- Prevenir toda forma de discriminación laboral y garantizar entornos de trabajo saludables y libres de comportamientos y actitudes sexistas o discriminatorias hacia las mujeres.
- Promover acciones de sensibilización interna para erradicar cualquier tipo de violencia o discriminación por razón de género.

Objetivos específicos

OBJETIVO 1: *COMPROMISO CON LA IGUALDAD*

Objetivo 1.1. Facilitar acceso y conocimiento a toda la documentación e información relativa a la igualdad de género en Somontano Social S.L.

Objetivo 1.2. Impulsar un plan de formación con perspectiva de género para toda la plantilla, con especial atención a las/os profesionales de la empresa que se encargan del reclutamiento, selección y contratación de personal, así como de aquellas personas sobre las que recaen los procesos de promoción profesional.



OBJETIVO 2: PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 2.1. Unificar los procedimientos y criterios de selección para la contratación de personal, atendiendo a la perspectiva de género y a la situación de desigualdad estructural que sufren las mujeres en la sociedad y que tiene su reflejo, también, en los entornos laborales.

Objetivo 2.2. Avanzar hacia una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, especialmente en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.

Objetivo 2.3. Fomentar la contratación femenina en puestos de escasa representación de mujeres.

Objetivo 2.4. Disponer de datos sobre la plantilla desagregados por sexo.

Objetivo 2.5. Formar al personal responsable del proceso de selección en materia de igualdad y procesos de selección libres de estereotipos, sesgos de género inconscientes y creencias sexistas.

OBJETIVO 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 3.1. Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional y establecer una homogeneización de éste.

Objetivo 3.2. Aplicar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales.

OBJETIVO 4: FORMACIÓN

Objetivo 4.1. Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de género.

Objetivo 4.2. Evitar barreras en el acceso a la formación de las personas trabajadoras.

Objetivo 4.3. Asegurar que los contenidos de la formación no reproducen estereotipos sexistas y utilizan prácticas inclusivas.



Objetivo 4.4. Avanzar hacia una mayor presencia de mujeres en todos los niveles de la empresa.

OBJETIVO 5: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo 5.1. Crear y mantener un registro único de las promociones profesionales desagregado por sexo.

Objetivo 5.2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna, revisando los requisitos y procedimientos empleados desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo 5.3. Avanzar hacia un mayor equilibrio entre sexos, tanto en las promociones, como en el acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad.

OBJETIVO 6: *CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA*

Objetivo 6.1. Disponer de datos retributivos desagregados por sexo.

Objetivo 6.2. Revisar el sistema de valoración de categorías y puestos de trabajo de igual valor, así como las conclusiones extraídas de la auditoría retributiva.

OBJETIVO 7: *EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL*

Objetivo 7.1. Implementar medidas de conciliación corresponsable, que avancen en los estrictamente establecido en la legislación.

Objetivo 7.2. Mejorar la cultura de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la empresa.

Objetivo 7.3. Establecer un marco común de medidas de conciliación a implantar, a modo de catálogo, y establecer políticas internas dirigidas a facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.

Objetivo 7.4. Garantizar que todo el personal conoce las medidas para la conciliación y la corresponsabilidad existentes en la organización.



OBJETIVO 8: SALUD LABORAL

Objetivo 8.1. Formar a todo el personal del servicio propio de prevención de riesgos laborales en igualdad y perspectiva de género.

Objetivo 8.2. Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarla a las necesidades y a las características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

Objetivo 8.3. Homogeneizar y extender medidas especiales para mujeres embarazadas o en situación de lactancia.

OBJETIVO 9: VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 9.1. Somontano Social S.L. será un espacio seguro para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Objetivo 9.2. Ampliar los derechos recogidos en la normativa actual para la protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

OBJETIVO 10: COMUNICACIÓN

Objetivo 10.1. Garantizar que los medios de comunicación y todos los contenidos de la empresa son accesibles y conocidos por la plantilla, fomentando su participación.

Objetivo 10.2. Asegurar una comunicación no sexista y libre de estereotipos de género.

OBJETIVO 11: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo 11.1. Somontano Social S.L. será un espacio seguro y mantendrá una política de tolerancia 0 frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo 11.2. Formar a toda la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivo 11.3. Difundir el protocolo en la materia entre toda la plantilla de la empresa.



I. Edde...

5.3.4 CONDICIONES DE TRABAJO

5.3.4.1 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo habitual se organiza por turnos. Concretamente, existen tres: turno fijo, turno rotativo y otros (departamento de servicios externos). La presencia de personas trabajadoras, desagregada por sexo es:

Tabla 1. *Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.*

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR TURNOS DE TRABAJO					
Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Turno fijo	47	21,76	129	59,72	176
Turno rotativo	9	4,16	15	6,94	24
Otros (departamento de servicios externos)	8	3,70	8	3,70	16
TOTAL	64	29,63	152	70,36	216

La jornada anual de trabajo se recoge en el convenio colectivo del sector. Esta jornada puede distribuirse de diferentes maneras según las necesidades de cada empresa, siempre cumpliendo con los límites y descansos establecidos en el citado convenio para garantizar la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

Además, el convenio también establece los mecanismos de compensación de horas y descansos compensatorios para situaciones donde la jornada diaria exceda las 7,7 horas o la media resultante de distribuir la jornada anual entre los días laborables del año.

Con relación a la presencia de mujeres y de hombres en cada turno de trabajo, en el turno fijo hay una marcada infrarrepresentación femenina, mientras que, en el turno rotativo, la asimetría de género se decrece y en otros turnos está equilibrada. Esto viene determinado por el funcionamiento de los turnos rotativos de las estaciones de servicio.

5.3.4.2 SISTEMA DE REMUNERACIÓN, RENDIMIENTO Y CUANTÍA SALARIAL

El sistema de remuneración y la cuantía se establecen según lo dispuesto en el convenio colectivo y en las evaluaciones de desempeño profesional.



I. Barbero

5.3.4.3 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

Somontano Social S.L. dispone de una política de prevención de riesgos laborales que aplica la perspectiva de género. Sin embargo, es fundamental seguir avanzando para adaptar todos los puestos de trabajo para poder ser desempeñados por las mujeres, especialmente en el caso de las embarazadas y/o en situación de lactancia.

5.3.4.4 ENTORNO DIGITAL Y DESCONEXIÓN

La desconexión digital todavía no está ampliamente implantada en la empresa, por lo que puede concebirse este Plan como una oportunidad para avanzar en ella, entendida como una medida innovadora en la materia.

5.3.4.5 SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Esta información se recoge en diferentes momentos de este, siendo la primera vez en la que aparece el punto 5.3.1, sobre las condiciones generales de la plantilla.

5.3.4.6 TIPOS DE SUSPENSIONES Y EXTINCIONES EN EL TRABAJO

El convenio colectivo del sector establece varios motivos, tanto para la suspensión como para la extinción de la relación laboral.

La suspensión del contrato implica una interrupción temporal de la relación laboral, durante la cual se detienen tanto las obligaciones de las personas trabajadoras como de la empresa, aunque el contrato en sí sigue vigente. Las principales causas son:

- Incapacidad temporal.
- Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, lactancia y adopción.
- Razones disciplinarias.
- Formación de la persona trabajadora.
- Permisos y licencias, como el desempeño de la representación legal de las personas trabajadoras.



I. Caldeza

Durante la suspensión, la persona trabajadora suele tener derecho a reincorporarse a su puesto una vez cesen las causas que motivaron dicha suspensión.

La extinción de contrato de trabajo significa la finalización definitiva de la relación laboral y puede ocurrir por varias causas:

- Mutuo acuerdo entre las partes.
- Fallecimiento de una de las partes.
- Renuncia o retiro voluntario de la persona trabajadora.
- Conclusión del servicio.
- Cumplimiento del plazo en contratos temporales.

5.3.4.7 PERMISOS Y EXCEDENCIAS DEL AÑO 2024

Esta información se recoge de manera concreta en la Tabla 5 del punto 5.3.5, relativo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del presente diagnóstico.

5.3.4.8 ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo se recoge de manera específica en el punto 5.3.7 del presente diagnóstico de la situación de la igualdad en la empresa.

5.3.4.9 AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS

El convenio colectivo fija directrices claras respecto a las ausencias no justificadas. Estas ausencias se consideran como faltas de asistencia al trabajo sin una causa justificada y comunicada a la empresa. Las ausencias no justificadas pueden llevar a sanciones disciplinarias, que en casos reiterados pueden desembocar en el despido disciplinario.

Durante la periodicidad de la recogida de datos para la elaboración de este diagnóstico no se produjo ninguna sanción disciplinaria por ausencias no justificadas, por lo que no disponemos de datos desagregados por sexo al respecto.

5.3.4.10 RÉGIMEN DE MOVILIDAD

Con respecto a la movilidad geográfica, no se da como tal, aunque la empresa tiene presencia en varios municipios de la provincia de Huesca. No obstante, ante situaciones concretas, se podría determinar una **decisión vinculada a dicho régimen**.



I. Calderín

5.3.4.11 MODIFICACIONES EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Durante el año 2024, no se han dado modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que hayan afectado a la jornada, horario, salario o funciones del personal.

5.3.4.12 SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN, CALIDAD Y CONTROL DEL TRABAJO

La empresa posee diferentes procesos y herramientas de calidad, fundamentalmente: auditorías externas y herramientas de valor del desempeño del trabajo.

ÁREAS DE MEJORA

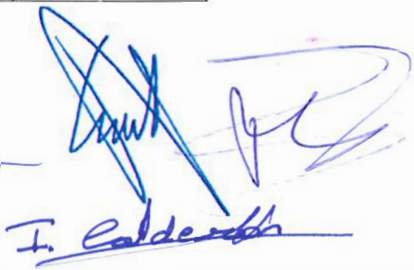
- Reforzar el seguimiento de la temporalidad y estabilidad en el empleo por sexo.
- Establecer un protocolo para la regulación al derecho a la desconexión digital adaptado a la plantilla de la empresa.

5.3.5 EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral constituye una de las bases fundamentales para la incorporación de la igualdad en el ámbito del trabajo. En Somontano Social S.L., en este sentido, se implementa toda medida recogida en la legislación vigente a tal efecto.

Tabla 1. Responsabilidades familiares (N.º de hijas e hijos)

RESPONSABILIDADES FAMILIARES (N.º DE HIJAS E HIJOS)					
Nº de hijas e hijos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	12	5,80	73	35,26	85
1	19	9,18	24	11,59	43
2	30	14,49	37	17,87	67
3 o más	3	1,45	9	4,35	12
TOTAL	64	30,92	143	69,08	207



I. Calderín

Tabla 2. Responsabilidades familiares (N.º de hijas e hijos con discapacidad)

RESPONSABILIDADES FAMILIARES (N.º DE HIJAS E HIJOS CON DISCAPACIDAD)					
N.º de hijas e hijos con discapacidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
0	0	0	0	0	
1	0	0	0	0	
2	1	50	1	50	2
3 o más	0	0	0	0	
TOTAL	1	50	1	50	2

Tabla 3. Responsabilidades familiares (edades de las hijas y los hijos)

RESPONSABILIDADES FAMILIARES (EDADES DE LAS HIJAS Y LOS HIJOS)					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menores de 3 años	4	3,54	5	4,42	10
De 3 a 6 años	2	1,77	8	7,08	9
De 7 a 14 años	12	10,62	20	17,70	32
15 o más años	20	17,70	42	37,19	62
TOTAL	38	33,61	75	66,39	113

Tabla 4. Responsabilidades familiares (edades de las hijas y los hijos con discapacidad)

RESPONSABILIDADES FAMILIARES (EDADES DE LAS HIJAS Y LOS HIJOS CON DISCAPACIDAD)					
Bandas de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menores de 3 años	0	0	0	0	0
De 3 a 6 años	0	0	0	0	0
De 7 a 14 años	1	33,33	1	33,33	2
15 o más años	0	0	1	33,33	1
TOTAL	1	33,33	2	66,66	3

Tabla 5. Bajas temporales y permisos (año 2024)

BAJAS TEMPORALES Y PERMISOS (AÑO 2024)					
Descripciones bajas temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad temporal	35	37,23	59	67,76	94
Accidente de trabajo	3	50	3	50	6
Maternidad (parto)	3	100			3
Maternidad	1	100			1
Paternidad			1	100	1
Adopción o acogimiento	0	0	0	0	0

[Handwritten signatures and initials]

Riesgo durante el embarazo	0	0			0
Reducción de jornada por lactancia	4	80	1	20	5
Reducción de jornada por cuidado de hija y/o hijo	1	100	0	0	1
Reducción de jornada por motivos personales	0	0	0	0	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hija o hijo	1	100	0	0	1
Excedencia por cuidado de familiares	0	0	0	0	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hijo/a o familiar	0	0	0	0	0
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento	0	0	0	0	0
TOTAL	48	42,85	64	57,14	112

Las bajas temporales, permisos y excedencias por motivos familiares hacen un total de 12, divididas por tipología: maternidad (parto) (3), paternidad (1), reducción de jornada por lactancia (5), reducción de jornada por cuidado de hija o hijo (1) y excedencia por cuidado de hija e hijo (3). Todas ellas están vinculadas con el cuidado de personas menores y las solicitan, mayoritariamente, personas trabajadoras de 30 a 45 años, con una relación contractual en su mayoría de indefinidos/as a tiempo completo.

De todas ellas, hay 10 solicitadas por mujeres y 1 solicitada por un hombre. Este dato refleja de manera categórica que, pese a los avances, especialmente legislativos, los cuidados continúan recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, profundizando en la brecha laboral de género.

Por último, cabe destacar que la empresa ha impulsado acciones de sensibilización de la plantilla en materia de igualdad y conciliación corresponsable.

El análisis de las medidas de conciliación pone de manifiesto que, pese a los avances normativos y a la disponibilidad de los derechos reconocidos legalmente, persiste una distribución desigualdad de las responsabilidades de cuidado, que continúan recayendo mayoritariamente sobre las mujeres.

Esta situación tiene un impacto directo en las trayectorias profesionales y puede contribuir a la persistencia de desigualdades en términos de promoción, estabilidad y desarrollo profesional, por lo que resulta imprescindible reforzar aquellas medidas de corresponsabilidad y promover activamente la implicación de los hombres en el ejercicio de los derechos de conciliación, como eje estratégico del presente Plan de Igualdad.

ÁREAS DE MEJORA

- Avanzar, más allá de lo estrictamente establecido en la normativa vigente, en medidas que favorezcan una mayor y mejor conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, con atención especial a colectivos de mujeres más vulnerables.
- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad a toda la plantilla.

5.3.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Como se ha recogido en las consideraciones generales, el año de referencia de la recogida de datos (2024), el total de la plantilla ha sido de 64 mujeres (29,63%) y 152 hombres (70,37%), es decir, 216 personas trabajadoras en total.

La plantilla de Somontano Social S.L. se considera masculinizada, dado que, como también se ha indicado anteriormente, según recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la composición equilibrada viene determinada en aquellos casos en los que ninguno de los sexos supera el 60% de la plantilla, ni la presencia de alguno de ellos es inferior al 40%.

La formación acreditada de la mayor parte de la plantilla, tanto de hombres como de mujeres, es de estudios primarios (52,78% del total de la plantilla). Cabe destacar en este punto que la brecha de género en cuanto a las mujeres con formación universitaria respecto de los hombres está invertida, dado que son ellas la mayoría de las personas con estudios universitarios en la plantilla. Las mujeres con formación superior suponen el 3,24% del total de la plantilla femenina y el 77,78% del total de las personas con formación universitaria en la empresa.

Con relación a la antigüedad, cabe destacar que la mayoría de los hombres de la plantilla (33,53% del total de hombres) se concentran en la franja de 5 a 10 años, mientras que la mayoría de las mujeres (26,56% del total de las mujeres) lo hacen en la de más de 10 años.



Con relación a los tipos de contrato y jornada, la mayoría de las personas trabajadoras de tienen una relación contractual indefinida a tiempo completo. Según el índice de distribución del total de la plantilla con contrato indefinido a tiempo completo, un 30,99% son mujeres y un 69,01% son hombres, por lo que existe una contratación mayoritariamente estable, tanto de mujeres como de hombres.

La distribución de la plantilla por categorías profesionales, la establecemos en cinco: personas directivas, tituladas superiores, técnicas superiores, técnicas y técnicas auxiliares. Las mujeres se concentran mayoritariamente en la categoría de técnicos/as auxiliares (67,19% del total de las mujeres en la plantilla), donde también lo hacen el mayor número de hombres, entre otras cosas porque es la categoría profesional que abarca más personal, tanto de mujeres como de hombres.

Hay presencia de mujeres en todas las categorías, salvo en la de directivos/as. De igual modo, podemos apreciar que existe paridad en algunas categorías profesionales, como la de titulados/as superiores, técnicos/as superiores y técnicos/as, al detectarse una representación igual o parecida al 60%/40% de uno y otro sexo.

En el caso de la representación legal de las personas trabajadoras, está conformada por un 66,66% de mujeres y un 33,33% de hombres, por lo que estaría próxima a una representación paritaria, aunque tampoco se alcanza.

En resumen, con los datos que arroja este análisis, podemos afirmar que se aprecia, de manera global, *infrarrepresentación femenina*.

ÁREAS DE MEJORA

- Impulsar campañas de difusión para la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Revisar los procedimientos de selección y contratación de personal.
- Formar a las personas que realizan los procesos de selección y contratación en materia de igualdad y de detección de sesgos de género inconscientes.


I. Saldeón

5.3.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La empresa dispone de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, como procedimiento específico para la prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, el cual se ha de difundir a toda la plantilla, de forma que todo el personal tenga acceso al contenido de éste.

Este protocolo contempla: declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo, procedimiento de acción frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que puedan producirse y canal para dar cauce a las denuncias, entre otros.

Durante el año 2024, no se han realizado acciones de sensibilización o formación en la materia dirigidas al personal para que puedan identificar y actuar ante situaciones que puedan resultar discriminatorias, ofensivas y abusivas. En anualidades anteriores, sí se efectuaron acciones de concienciación y formación al respecto.

Por otra parte, y atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, la empresa no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se han producido excedencias, suspensión de contrato o similar, dado que no se tiene constancia de ningún caso o denuncia de ninguna trabajadora.

ÁREAS DE MEJORA

- Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral a las personas designadas para la atención del protocolo vigente, así como al conjunto de la plantilla.
- Impulsar acciones de sensibilización para prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como de difusión del protocolo y de los procedimientos de actuación entre toda la plantilla de la empresa.
- Incentivar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

Four blue ink signatures are present at the bottom of the page. The first signature on the left is a stylized, cursive mark. The second signature below it is also stylized. The third signature is a more complex, cursive mark. The fourth signature on the right is a cursive mark that includes the name 'I. Roldán' written in a smaller, more legible script.

5.3.8 COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMÁGENES INCLUSIVAS Y NO SEXISTAS

Los canales de comunicación interna que habitualmente se utilizan son:

- Comunicación a través de Recursos Humanos.
- Comunicación a través de mandos superiores.
- Boletines internos.
- Canal de denuncias.
- Organización de reuniones.
- Correo electrónico.
- Tablón de anuncios.
- Plataformas digitales de la empresa.

Tras analizar, tanto los canales internos como la comunicación externa de la empresa, se observa que tanto el lenguaje escrito como el visual muestra escenas de diversidad e inclusión.

En cuanto a los contenidos escritos, se observa la necesidad de continuar avanzando en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como hacia una mayor relevancia de la igualdad y el papel de las mujeres en el conjunto de los contenidos que se difunden interna y externamente.

ÁREAS DE MEJORA

- Fortalecer el impulso de campañas de sensibilización en materia de igualdad.
- Visibilizar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Avanzar hacia una mayor visibilidad del papel de las mujeres en la empresa, con el fin de crear referentes femeninos positivos en espacios masculinizados.
- Crear una guía sobre lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas, e impulsar una comunicación visual y escrita no sexistas, igualitarias e inclusivas.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be of various individuals. One signature on the right is partially legible and reads "I. Cudeiro".

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

3.1 OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad tiene como objetivo principal ser el marco de referencia donde se establece, tanto el compromiso, como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Como tal, el objetivo prioritario es que el plan sea una guía de trabajo realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como la vigilancia, seguimiento, evaluación y revisión de los resultados.

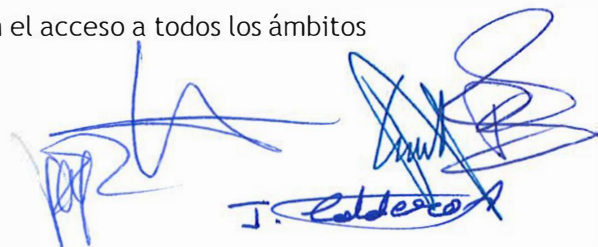
Los objetivos que se pretenden conseguir con el presente Plan de Igualdad son:

- ✓ Alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, garantizando la igualdad de oportunidades e igualdad de trato en todos los ámbitos y esferas.
- ✓ Asegurar la ausencia de la posible discriminación, directa e indirecta, en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a la selección, formación, contratación, promoción y desarrollo profesional, ordenación del tiempo de trabajo, retribución, entre otros.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De acuerdo con el análisis de los datos obtenidos en el diagnóstico, se establecen los siguientes objetivos de acción en igualdad:

- ✓ Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- ✓ Generar una cultura organizacional de compromiso con la igualdad de género en toda la empresa.
- ✓ Difundir, concienciar e informar a toda la plantilla en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a todos los ámbitos y esferas profesionales de la empresa.


J. Calderón

	plantilla, con especial atención al personal de selección y promoción profesional	toda la plantilla		N.º asistentes desagregado por sexo Programa formativo archivado	diciembre de 2027, 2028 y 2029
--	---	-------------------	--	---	--------------------------------

2. RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Garantizar la igualdad en los procesos de selección	Unificar los procedimientos y criterios de selección, incorporando la perspectiva de género y criterios objetivos documentados	Redactar un procedimiento escrito con cláusulas de igualdad	RRHH	Procedimiento aprobado y comunicado a la plantilla	Antes del 30/06/2026
Garantizar la igualdad en los procesos de selección	Avanzar hacia una mayor presencia equilibrada de mujeres y hombres en grupos profesionales con infrarrepresentación femenina	Análisis anual de la composición por sexo de los grupos profesionales y propuesta de medidas correctoras si procede	RRHH	Informe anual sobre la composición desagregado por sexo emitido	Diciembre de 2026, 2027, 2028 y 2029
Reducir la baja representación femenina	Fomentar la contratación de mujeres en puestos infrarrepresentados aplicando, en igualdad de condiciones, acción positiva	Registro de candidaturas desagregado por sexo; análisis anual	RRHH	Informe anual de candidaturas	Diciembre de 2026, 2027, 2028 y 2029
Garantizar la transparencia	Disponer de datos de la plantilla desagregados por sexo y categoría profesional actualizados	Actualización de la base de datos interna desagregada por sexo y categoría profesional	RRHH	Base de datos actualizada y disponible para seguimiento	Implantación antes del 30/09/2026 Actualización anual en enero de

I. Calderero

					2027, 2028 y 2029
Garantizar la igualdad en el acceso	Formar al personal responsable de selección en igualdad y sesgos inconscientes de género	Programación y realización de acciones formativas específicas para el personal implicado en los procesos de selección	RRHH	Acción formativa realizada y listado de asistentes archivado	Segundo semestre de 2026

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Garantizar la neutralidad y la transparencia en la clasificación profesional	Incorporar la perspectiva de género en el sistema de clasificación profesional y documentar los criterios aplicados	Revisión técnica del sistema de clasificación profesional vigente; redacción del documento que recoja los criterios objetivos aplicados con perspectiva de género	RRHH	Informe de revisión elaborado y los criterios documentados y archivados	Antes del 31/12/2026
Garantizar la neutralidad y la transparencia en la clasificación profesional	Aplicar la perspectiva de género en la definición de puestos y categorías profesionales	Análisis de las descripciones de puestos existentes; adaptación de las descripciones incorporando lenguaje inclusivo y criterios objetivos no discriminatorios	RRHH	Descripciones de puestos de trabajo revisadas y archivadas	Antes del 31/12/2026
Garantizar la neutralidad y la transparencia en la	Revisar los complementos salariales desde la perspectiva de género para	Análisis comparativo de los complementos salariales por sexo y categoría	RRHH	Informe técnico de análisis de complementos emitido	Primer análisis antes del 31/12/2026

I. 

clasificación profesional	detectar posibles asimetrías o brechas	profesional; elaboración de un informe técnico con conclusiones			Revisión anual en marzo de 2027, 2028 y 2029
---------------------------	--	---	--	--	--

4. FORMACIÓN					
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Garantizar el acceso igualitario a la formación	Formar a toda la plantilla en igualdad y acoso sexual y por razón de sexo	Programación y ejecución obligatoria para toda la plantilla en materia de igualdad y prevención del acoso	Dirección RRHH	Acción formativa realizada; listado de asistentes desagregado por sexo archivado	Segundo semestre de 2026 Nueva edición en 2028
Garantizar el acceso igualitario a la formación	Evitar barreras en el acceso a la formación, identificando y corrigiendo obstáculos	Análisis anual de participación desagregado por sexo; identificación de posibles desequilibrios y propuestas de medidas correctoras	RRHH	Informe anual de participación desagregado por sexo emitido	Diciembre de 2026, 2027, 2028 y 2029
Garantizar el acceso igualitario a la formación	Garantizar que todos los contenidos formativos sean igualitarios y no sexistas	Revisión de los materiales formativos para asegurar el uso del lenguaje inclusivo y la ausencia de estereotipos; adaptación en caso necesario	RRHH	Materiales revisados y archivados	Antes del 31/12/2026 Revisión en 2028
Garantizar el acceso	Avanzar hacia una mayor presencia equilibrada entre	Seguimiento anual de la participación	RRHH	Informe anual comparativo	Enero de 2027, 2028, 2029 y 2030

I. Caldera

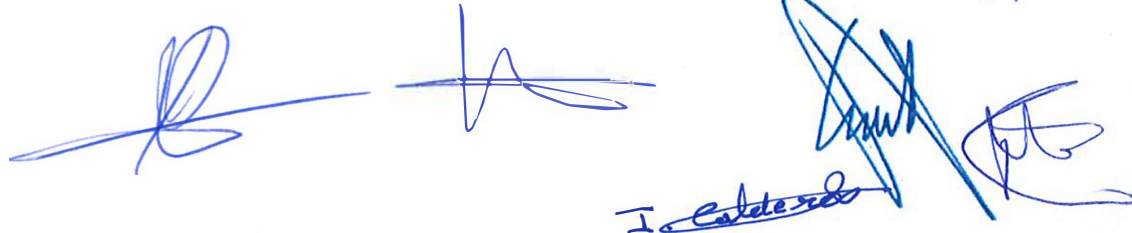
igualitario a la formación	sexos en todos los niveles formativos	por sexo en acciones formativas por niveles y categorías profesionales		por sexo y nivel formativo	
----------------------------	---------------------------------------	--	--	----------------------------	--

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL					
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Favorecer la igualdad de género en la promoción profesional	Crear un registro único de promociones desagregado por sexo, puesto de origen y destino	Diseño e implantación de un registro interno de promociones que recoja el sexo, puesto de origen y puesto de destino; actualización tras cada proceso de promoción	RRHH	Registro implantado y actualizado; listado anual de promociones desagregado por sexo	Antes del 30/06/2026 Revisión anual en enero de 2027, 2028, 2029 y 2030
Favorecer la igualdad de género en la promoción profesional	Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional revisando requisitos y procedimientos	Revisión del procedimiento interno de promoción para asegurar criterios objetivos, públicos y no discriminatorios; documentación de los criterios aplicados	Dirección RRHH	Procedimiento revisado y archivado; comunicación interna realizada	Antes del 31/12/2026
Favorecer la igualdad de género en la promoción profesional	Avanzar hacia un mayor equilibrio entre sexos en promociones y acceso a puestos de responsabilidad	Análisis anual de promociones realizadas desagregadas por sexo y categoría; propuesta de medidas correctoras en caso de desequilibrios	RRHH	Informe anual de promociones por sexo emitido	Diciembre de 2026, 2027, 2028 y 2029

I.

6. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Garantizar la igualdad retributiva y la equidad en las condiciones de trabajo	Disponer de datos retributivos desagregados por sexo y concepto salarial actualizados	Actualización del registro retributivo, con desglose por sexo, categoría profesional y conceptos salariales; archivo del registro actualizado	Dirección RRHH	Registro retributivo actualizado y archivado	Antes del 30/06/2026 Actualización anual en marzo de 2027, 2028 y 2029
Garantizar la igualdad retributiva y la equidad en las condiciones de trabajo	Revisar el sistema de valoración de puestos y las conclusiones de la auditoría salarial	Revisión técnica del sistema de valoración de puestos con perspectiva de género; análisis de las conclusiones de la auditoría retributiva u elaboración de informe	Dirección RRHH	Informe técnico de revisión emitido y archivado	Antes del 31/12/2026 Revisión en marzo de 2028
Garantizar la igualdad retributiva y la equidad en las condiciones de trabajo	Eliminar las posibles brechas retributivas detectadas aplicando medidas correctoras	Diseño e implementación de medidas correctoras en caso de detección de brechas; seguimiento del impacto de las medidas adoptadas	Dirección RRHH	Medidas correctoras aprobadas y aplicadas; informe de seguimiento emitido	En el ejercicio siguiente a la detección de la brecha y, en todo caso, antes del 31 de diciembre del año correspondiente



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the center, and several initials and signatures on the right, including one that appears to be 'I. Caldeza'.

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Fomentar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Impulsar nuevas medidas de conciliación que vayan más allá de lo legalmente exigido	Análisis de necesidades de la plantilla en materia de conciliación; propuesta y aprobación interna de nuevas medidas voluntarias	Dirección RRHH	Documento de nuevas medidas aprobado y comunicado	Antes del 31/12/26
Fomentar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Mejorar la cultura corresponsable, especialmente de los varones	Realización de una acción informativa o campaña interna de sensibilización en materia de corresponsabilidad	Dirección RRHH Comunicación	Acción de sensibilización realizada y material archivado	Marzo de 2027 y marzo de 2029
Fomentar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Establecer un marco común de medidas tipo de conciliación y corresponsabilidad	Elaboración y aprobación de un documento interno que recoja las medidas de conciliación disponibles y los criterios de aplicación	RRHH	Documento marco aprobado y difundido	Antes del 30/09/26
Fomentar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral	Garantizar la difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad	Comunicación anual a la plantilla de las medidas vigentes mediante circular interna o publicación en los medios digitales de la empresa	RRHH	Comunicación emitida y archivada	Marzo de 2026, 2027, 2028 y 2029

I. Calderón

8. SALUD LABORAL					
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Formar al servicio de prevención en igualdad y perspectiva de género	Programación y realización de una acción formativa dirigidas al servicio de prevención en materia de igualdad y perspectiva de género aplicada a la PRL	Dirección RRHH Servicio de prevención	Acción formativa realizada; material formativo archivado	Segundo semestre de 2026
Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	Introducir la dimensión de género en la herramienta de PRL y adaptar puestos de trabajo	Revisión de la evaluación de riesgos laborales incorporando la perspectiva de género; propuesta de adaptación de puestos en caso necesario	RRHH Servicio de prevención	Evaluación de riesgos revisada y archivada; informe de adaptaciones emitido en su caso	Antes del 31/12/2026 Revisión en 2028

9. VIOLENCIA DE GÉNERO					
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Garantizar la protección y el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	Garantizar que la organización sea un espacio seguro para las víctimas	Elaboración y aprobación de un procedimiento interno de actuación ante situaciones de violencia de género, incluyendo medidas de	Dirección RRHH Comisión de Igualdad	Procedimiento aprobado y comunicado a la plantilla	Antes del 30/06/2026

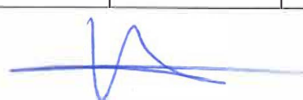
		confidencialidad y protección			
Garantizar la protección y el apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	Ampliar derechos de protección a las trabajadoras víctimas de violencia de género	Definición e implementación de medidas adicionales de apoyo cuando proceda	Dirección RRHH	Medidas adoptadas y registradas en su caso; comunicación interna de los derechos disponibles	Antes del 31/12/2026 Aplicación inmediata en caso de activación

10. COMUNICACIÓN

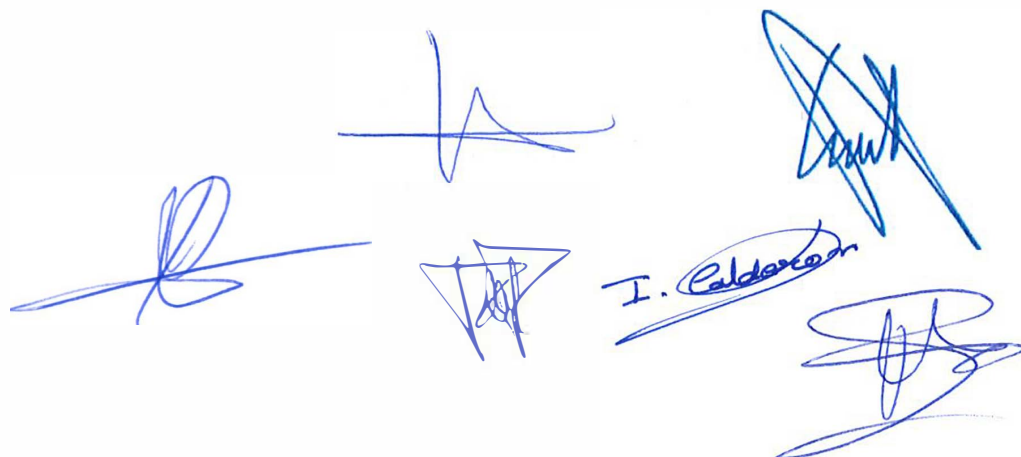
OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Garantizar una comunicación inclusiva y accesible	Garantizar la accesibilidad de la comunicación interna y externa	Revisión de los canales de comunicación interna y externa para asegurar su accesibilidad; adaptación en caso necesario	Dirección RRHH Comunicación	Revisión realizada y documentada; medidas de adaptación implementadas en su caso	Antes del 30/09/2026
Garantizar una comunicación inclusiva y accesible	Asegurar una comunicación no sexista y libre de estereotipos de género, e impulsar una guía informativa y de buenas prácticas en la materia	Elaboración y aprobación de una guía interna de comunicación inclusiva y no sexista; difusión a la plantilla	Dirección RRHH Comunicación	Guía elaborada, aprobada y difundida; comunicación interna archivada	Antes del 31/12/2026 Revisión en 2028

11. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO	MEDIDA	ACTUACIONES CONCRETAS	RESPONSABLE	INDICADORES	PLAZO
Garantizar un entorno laboral, seguro y libre de acoso	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo	Aplicación efectiva del protocolo de prevención y actuación	Dirección RRHH Comisión de Igualdad	Protocolo vigente comunicado; designación formal de	Aplicación inmediata y revisión anual en enero de

 I. Echeverría

sexual y por razón de sexo		frente al acoso; designación de personas de referencia y mantenimiento de los canales confidenciales de denuncia		personas de referencia archivada	2027, 2028 y 2029
Garantizar un entorno laboral, seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo	Actualizar el protocolo de acoso conforme a la normativa vigente	Revisión del protocolo existente para adecuarlo a la normativa vigente y aprobación formal de un texto actualizado	Dirección RRHH Comisión de Igualdad	Protocolo actualizado aprobado y archivado	En el segundo semestre de 2027
Garantizar un entorno laboral, seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo	Difundir el protocolo actualizado e impartir formación específica	Comunicación interna del protocolo actualizado y realización de una acción formativa específica sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Dirección RRHH	Comunicación interna emitida y archivada; acción formativa realizada con listado de asistentes desagregado por sexo	Segundo semestre de 2026 Recordatorio formativo en 2028



3.4 CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad se ejecutará durante su vigencia (10/02/2026-10/02/2030) conforme al siguiente cronograma anual de implantación, seguimiento y evaluación:

CRONOGRAMA GLOBAL 2026-2030

AÑO 2026 - IMPLANTACIÓN ESTRUCTURAL

- ✓ Publicación y difusión del Plan.
- ✓ Implantación de un registro de promociones.
- ✓ Actualización del registro retributivo.
- ✓ Aprobación del procedimiento de selección.
- ✓ Aprobación del protocolo de violencia de género.
- ✓ Formación general en igualdad de género y acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Formación específica al servicio de prevención de riesgos laborales.
- ✓ Elaboración de un documento marco de conciliación.
- ✓ Revisión del sistema de clasificación profesional.
- ✓ Revisión de la evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género.
- ✓ Elaboración de una guía de comunicación inclusiva y no sexista.

AÑO 2027 - PRIMER SEGUIMIENTO ANUAL

- ✓ Informe anual sobre selección y candidaturas.
- ✓ Informe anual sobre promociones.
- ✓ Informe anual sobre formación desagregada por sexo.
- ✓ Actualización del registro salarial.
- ✓ Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad.
- ✓ Seguimiento de la composición por sexo en los grupos profesionales.
- ✓ Actualización del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals. The signature on the right is the most prominent and includes the text 'I. Calderín' written below it.

4. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN

4.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.i) del RD 901/2020, el presente Plan de Igualdad incorpora un sistema estructurado de seguimiento, evaluación y revisión periódica que garantiza su aplicación efectiva y la corrección de posibles desviaciones.

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá con carácter ordinario cada seis meses durante toda la vigencia del Plan.

Asimismo, podrá reunirse de manera extraordinaria cuando lo solicite motivadamente cualquiera de las partes ante la existencia de incidencias relevantes, incumplimientos detectados o modificaciones sustanciales en la organización de la empresa.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

El seguimiento se realizará mediante el análisis de todos los indicadores cuantitativos y cualitativos previstos en cada una de las medidas del Plan. Estos indicadores serán evaluados semestralmente y comparados con los datos del ejercicio anterior.

PROCEDIMIENTO DE ACTAS

De cada reunión se levantará un acta detallada, que incluirá:

- ✓ Fecha y lugar de celebración.
- ✓ Personas asistentes.
- ✓ Orden del día.
- ✓ Análisis de indicadores.
- ✓ Incidencias detectadas.
- ✓ Acuerdos adoptados.



AÑO 2028 - REVISIÓN INTERMEDIA

- ✓ Nueva acción formación en materia de igualdad de género.
- ✓ Revisión de los materiales formativos.
- ✓ Revisión del protocolo PRL con enfoque de género.
- ✓ Revisión de la auditoría retributiva.
- ✓ Revisión de la guía de comunicación inclusiva y no sexista.
- ✓ Recordatorio formativo sobre acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Evaluación intermedia del Plan de Igualdad.

AÑO 2029 - SEGUNDO SEGUIMIENTO ANUAL

- ✓ Informes anuales sobre selección y promociones.
- ✓ Informe sobre formación desagregada por sexo.
- ✓ Actualización del registro retributivo.
- ✓ Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad.
- ✓ Seguimiento de las medidas correctoras, si proceden.

AÑO 2030 - EVALUACIÓN FINAL

- ✓ Informe global de evaluación del Plan.
- ✓ Análisis del cumplimiento de indicadores.
- ✓ Propuesta de renovación o nuevo proceso negociador.



I. Colmenero

Las actas serán firmadas por las personas asistentes y archivadas por la empresa durante toda la vigencia del Plan.

ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Los acuerdos se adoptarán preferentemente por consenso de ambas representaciones.

En caso de no alcanzarse consenso, los acuerdos podrán adoptarse por mayoría simple dentro de cada representación, requiriéndose en todo caso el voto favorable de al menos una persona de cada parte. La Comisión quedará válidamente constituida cuando estén presentes, al menos, la mitad más una de las personas integrantes, garantizando la presencia de ambas representaciones.

Las discrepancias se reflejarán expresamente en el acta.

CONVOCATORIA

La convocatoria le corresponderá a la Presidencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que recaerá alternativamente cada año en una persona representante de cada parte.

Ésta deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de siete días naturales, incluyendo orden del día y documentación necesaria.

RÉGIMEN DE SUSTITUCIÓN

Las personas integrantes podrán ser sustituidas por la parte a la que representen mediante comunicación escrita dirigida a la Comisión, manteniéndose en todo caso la composición paritaria.

REVISIÓN EXTRAORDINARIA DEL PLAN

El Plan será objeto de revisión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- ✓ Modificaciones sustanciales en la plantilla o en la estructura organizativa.



- ✓ Cambios en el sistema retributivo.
- ✓ Resultados negativos reiterados de los indicadores.
- ✓ Resolución judicial o actuación de la Inspección de Trabajo.

En tales casos, la Comisión procederá a la actualización del diagnóstico y, en su caso, de las medidas adoptadas.

4.2 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez aprobado el Plan se constituirá la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, evaluación y revisión, en adelante Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será la encargada de velar porque se cumplan los objetivos del plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como los indicadores y cronogramas para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada del seguimiento, evaluación y control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente plan, así como de la revisión si fuera necesaria.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 6 personas: 3 por parte de la empresa y 3 a elegir por parte de las organizaciones sindicales con la representación mayoritaria en los convenios de aplicación.

A la fecha de aprobación del presente Plan de Igualdad, las personas que integrarán la Comisión de Seguimiento del Plan Igualdad son:

- En representación de la empresa: Pilar Planas Viñuales, Violeta Bonsón Gracia y Rafael Giménez Villacampa.
- En representación de las personas trabajadoras: Aída Rosales Flores, Eric García Herranz y Sebastián Kwame Marfo Vortia.



Asimismo, podrán contar en sus reuniones con el asesoramiento de profesionales ajenas a la empresa cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente punto.

SUSTITUCIONES EN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

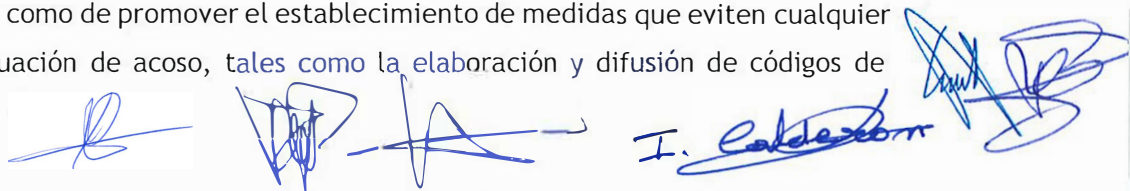
- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del plan.
- En el caso de que alguna desee renunciar a su pertenencia a la comisión.
- En el caso de que alguna, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses, y que impida el normal funcionamiento de la comisión.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será la encargada de levantar acta de sustitución, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. El cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Entre otras, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- ✓ Definir los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permiten evaluar la eficacia de las medidas.
- ✓ Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- ✓ Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- ✓ Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- ✓ Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como de promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de



I. Calderón

buenas prácticas, la realización de campañas de sensibilización o acciones formativas.

- ✓ Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este plan.
- ✓ Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- ✓ Promover acciones formativas y de sensibilización.
- ✓ Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que refleje el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- ✓ Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- ✓ Participación en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
- ✓ Realización de la difusión del plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se reunirá de manera ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la Presidencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias de reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico, con una antelación mínima de siete días hábiles. En dicho correo se adjuntará la información necesaria para dicha reunión.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguna de las personas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Conocimiento por parte de alguna de las personas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first signature is a stylized 'B' shape. The second is a more complex, abstract shape. The third is a simple, horizontal line with a small loop. The fourth is a signature that appears to read 'I. Caldera' followed by a large, stylized flourish.

- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y de hombres en la plantilla, posibilidades de acceso o promoción o cualquiera otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico y/o de las acciones del plan.
- Y, en todo caso, cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la implementación y vigencia del plan.

De cada reunión se levantará un acta firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

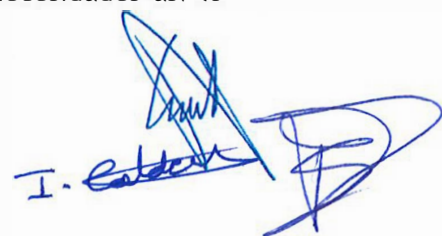
Todas las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, los datos, los documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada que no esté recogida en el acta.

MEDIOS DISPONIBLES

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones si se realizan de forma presencial.
- ✓ Material preciso.
- ✓ Aportación de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Correrán a cuenta de la empresa todos los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y de las personas asesoras de la RLT, en caso de que las necesidades así lo requieran.



Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y las de preparación de ésta, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro establece que *“el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad”*. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. El calendario anual de reuniones ordinarias será junio y diciembre de cada año durante la vigencia del Plan (2026-2030). Se realizará una evaluación intermedia en diciembre de 2028 y una evaluación final en enero de 2030.

Las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad han sido designadas formalmente por cada una de las partes firmantes del presente Plan, conforme a lo establecido en el apartado 4.2:

En representación de la empresa: Pilar Planas Viñuales, Violeta Bonsón Gracia y Rafael Giménez Villacampa.

En representación de las personas trabajadoras: Aída Rosales Flores, Eric García Herranz y Sebastián Kwame Marfo Vortia.

Four handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a stylized 'P'. The second signature in the middle is a stylized 'A'. The third signature on the right is a complex, overlapping scribble. The fourth signature at the bottom right is a cursive signature that appears to read 'F. Calderon'.

5. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la Comisión Negociadora, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas en el Plan de Igualdad. En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- ✓ Lo determine o sea consecuencia de una decisión de la autoridad competente.
- ✓ En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de las sociedades dentro del ámbito de aplicación del plan.
- ✓ Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación inicial.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del diagnóstico de situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdos de modificación por escrito y se anexarán los acuerdos al plan, remitiéndose, también, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, deposito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.



The bottom of the page features four distinct handwritten signatures in blue ink. From left to right: the first is a stylized, flowing signature; the second is a more geometric, angular signature; the third is a signature that appears to read 'I. Calderon'; and the fourth is a complex, multi-stroke signature.

Además, en caso de que dichas modificaciones se reflejen directamente en el Plan de Igualdad, se deberá recoger este hecho en el control de versiones, de manera que se registren los cambios realizados sobre el archivo para que siempre sea posible recuperar el contenido anterior.

6. APROBACIÓN Y FIRMA

Reunidas todas las partes implicadas, tanto la parte de la dirección de la entidad como la parte de la plantilla, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha 10 de febrero de 2026.

COMISIÓN NEGOCIADORA

En representación de la empresa...

Rosa Viñuales Ferrando	Gerencia
Pilar Planas Viñuales	RR. HH.
Violeta Bonsón Gracia	RR. HH.

En representación de las personas trabajadoras...

Isabel Calderón Perostes	UGT
Margarita Paralluelo Mur	UGT
Cristian Sierra Ferrando	UGT

The image shows five handwritten signatures in blue ink. The signatures are arranged in a cluster, with some overlapping. The first signature is a large, stylized 'R' or 'B' shape. The second is a smaller, more compact signature. The third is a signature that looks like 'M' or 'P'. The fourth is a signature that looks like 'C' or 'S'. The fifth is a signature that looks like 'I' or 'C'.

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE
ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL,
ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO,
ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL,
ACOSO POR IDENTIDAD DE GÉNERO,
ACOSO POR EXPRESIÓN DE GÉNERO Y
ACOSO POR CARACTERÍSTICAS
SEXUALES**



I. Calderón





EN SOMONTANO SOCIAL S.L. consideramos que nuestra gestión empresarial ha de estar en consonancia con las demandas y necesidades de la sociedad actual; por este motivo hemos asumido e compromiso de elaborar un Protocolo de Prevención del Acoso en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de Igualdad de Trato y Oportunidades, tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, la Ley 4/23 Para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la Igualdad y No Discriminación de las Personas LGTBI en las empresas.

La actualización de este Protocolo Para La Prevención Y Actuación Ante Situaciones De Acoso Laboral, Acoso Sexual, Acoso Por Razón De Género, Acoso Por Orientación Sexual, Acoso Por Identidad De Género, Acoso Por Expresión De Género Y Acoso Por Características Sexuales, viene a continuar con la modernización de nuestro sistema de gestión empresarial, para que nuestras acciones queden libres de discriminación contribuyendo de esta manera al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva y real.

Desde SOMONTANO SOCIAL S.L. mantenemos una posición firme en contra de los actos de violencia y acoso laboral, sexual y por cuestión de género, por este motivo en este protocolo se expone el ámbito de aplicación y las medidas de actuación que se tomarán en caso de producirse algún hecho.

En Barbastro, a 10 de febrero de 2025

SOMONTANO SOCIAL, S.L.

C.I.F.: B-22218051

Av. de la Merced, nº 31 Bajos

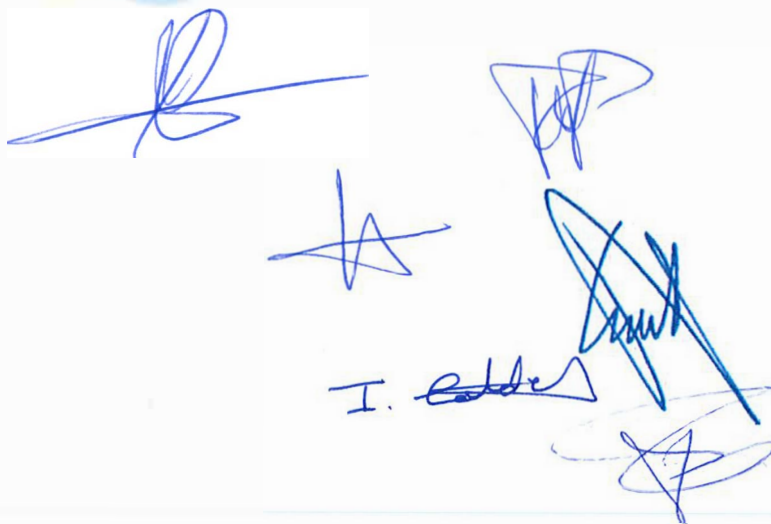
Tel. 971 316 931

22300 BARBASTRO

Firmado: José María Calasanz Godoy.

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
OBJETIVOS	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
1. CONCEPTOS DE REFERENCIA DE ESTE PROTOCOLO	4
2. TIPOLOGÍA DE ACOSOS	6
2.1. TIPOLOGÍAS DE ACOSO MORAL	6
2.2. TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL	6
2.3. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO:	7
2.4. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES	8
3. NIVELES DE GRAVEDAD DE LAS SITUACIONES DE ACOSO	8
4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN	9
4.1. POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS	9
4.2. POR PARTE DE LA EMPRESA	10
4.3. ÓRGANO RESPONSABLE	10
5. PROCEDIMIENTOS	11
5.1. ACUERDO ENTRE LAS PARTES/RESOLUCIÓN VÍA INTERNA	11
5.2. RESOLUCIÓN EXTERNA	12
6. MEDIDAS CAUTELARES	12
7. PLAZOS	13
7.1. EN CASO DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES/RESOLUCIÓN VÍA INTERNA	13
7.2. EN CASO DE RESOLUCIÓN EXTERNA	14
8. CONFIDENCIALIDAD	14
9. DENUNCIAS FALSAS Y PRESUNCIÓN DE INOCENCIA	14
10. VIGENCIA	15



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a star-like mark in the center, and several other signatures on the right, some of which are accompanied by the letters 'I.' and 'E.'.

INTRODUCCIÓN

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 48 que:

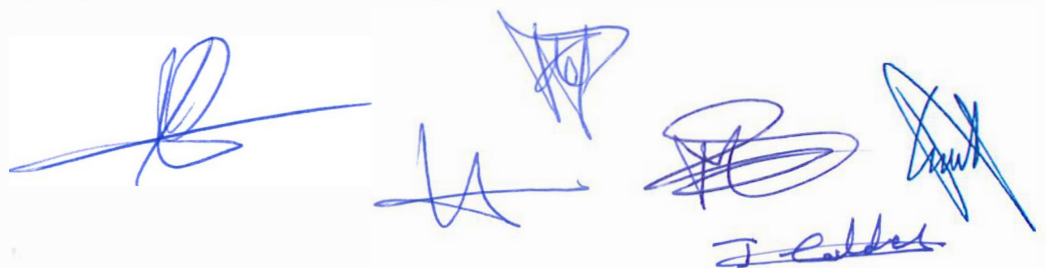
“las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los/as trabajadores/as, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.

El Artículo 15.1 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los de los derechos de las personas LGTBI, establece que:

“las empresas de más de 50 personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluyan un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente”.

Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas:

“Uno de los objetivos compartidos tanto por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, como por este real decreto es alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, trasladando a la normativa española, y especialmente al ordenamiento laboral, el derecho de igualdad reconocido por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la Convención Europea de Derechos Humanos o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre



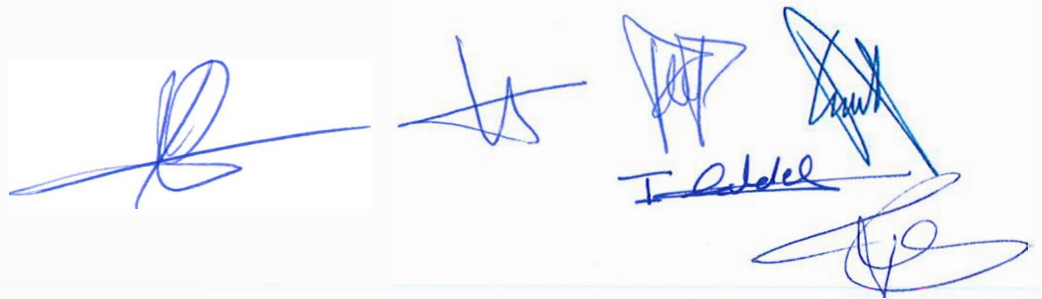
de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

La Ley 4/2023, de 28 de febrero, establece en el capítulo II del título I un conjunto de políticas públicas para promover la igualdad efectiva de las personas LGTBI, incluyéndose medidas para eliminar la discriminación existente que afectan a distintos ámbitos, entre ellos, el laboral. De esta forma, la norma incorpora en su artículo 15.1 la obligación de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En el citado artículo se anuda la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.”

Diversos estudios coinciden en que la mejor herramienta para amparar el bienestar de las personas trabajadoras es la prevención, dado que existen grandes dificultades a la hora de resolver casos de acoso que ya se han dado, o se encuentran en estados avanzados.

Se observa que la posición de las empresas frente al acoso es determinante en la prevención del mismo. Esto significa que en una empresa que implanta políticas firmes de rechazo ante estas actitudes, y que promueve las relaciones respetuosas entre las personas, la plantilla percibe una sensación de seguridad y apoyo que no da pie a comportamientos inadecuados.

Como principios fundamentales de la Entidad se encuentra el derecho a la igualdad de trato, a la no discriminación, a la dignidad en el trabajo, a la intimidad e integridad, etc. *Cualquier acción o conducta que infrinja estos principios son tipificadas como infracciones graves dentro del ámbito disciplinario de la Organización. Cualquier tipo de acoso, ya sea sexual o psicológico quedan prohibidos en nuestra Entidad.* Nuestro principal compromiso es garantizar un entorno saludable para nuestra plantilla, donde se respete la integridad de la persona.



De acuerdo con la línea de trabajo contemplada en el Plan de Igualdad de la Organización, elaboramos este documento para promover procedimientos que prevengan y eviten posibles situaciones de acoso, siguiendo las directrices y recomendaciones del acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

OBJETIVOS

Guiar a los y las trabajadoras en el *reconocimiento, prevención, actuación y protección* ante una posible situación de acoso en el puesto de trabajo.

Formar y sensibilizar a la plantilla y a sus representantes en materia de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso, acoso sexual o por razón de sexo, acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Según el Artículo 2, punto 4. del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas se establece que el ámbito de aplicación de las medidas es el siguiente:

"El protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI se aplicará a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros."

1. CONCEPTOS DE REFERENCIA DE ESTE PROTOCOLO.

- ACOSO MORAL

Se da acoso cuando se maltrata a una o más personas trabajadoras *varias veces y deliberadamente*, se les amenaza o se les humilla en situaciones



vinculadas con el trabajo. (Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo)

Exposición a conductas de violencia psicológica, *dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo*, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

- **VIOLENCIA**

Se habla de violencia cuando se produce la agresión de una o más personas trabajadoras en situaciones vinculadas con el trabajo. (Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo)

- **ACOSO SEXUAL**

El acoso sexual es cualquier comportamiento, *verbal o físico, de naturaleza sexual* que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- **ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado *en función del sexo* de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres)

- **ACOSO LGTBIFÓBICO**

Cualquier comportamiento verbal o físico que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea en un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante.

A collection of approximately seven handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being more stylized or scribbled.

2. TIPOLOGÍA DE ACOSOS

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso moral, acoso sexual, acoso por razón de género o acoso por orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, pero a modo de ejemplo podemos enumerar algunos comportamientos que de forma directa o en combinación con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso moral, acoso sexual y de acoso por razón de género.

2.1. TIPOLOGÍAS DE ACOSO MORAL

- Ataques a la víctima con medidas organizativas.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima.
- Ataques a la vida privada de la víctima.
- Amenazas de violencia física.
- Ataques a las actitudes de la víctima.
- Agresiones verbales.
- Rumores.

2.2. TIPOLOGÍAS DE ACOSO SEXUAL:

CONDUCTAS VERBALES

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.



I. Calde 

- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

CONDUCTAS NO VERBALES

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas. Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

CONDUCTAS DE CARÁCTER FÍSICO

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc....) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

2.3. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE GENERO:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

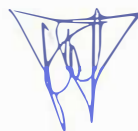
2.4. TIPOLOGÍA DE ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CARACTERÍSTICAS SEXUALES:

- Trato desfavorable o menos favorable de una persona trabajadora por razón de orientación sexual, identidad sexual, características sexuales o expresión de género.
- Desventajas de una persona trabajadora con respecto a otra por razón de orientación sexual, identidad sexual, características sexuales o expresión de género.
- Discriminación múltiple o intersectorial: cuando concurren dos o más causas de discriminación.
- Atentar contra la dignidad de una persona por razón de orientación sexual, identidad sexual, características sexuales o expresión de género que crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. NIVELES DE GRAVEDAD DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

En esta escala se define de forma acotada la gravedad de las diferentes actitudes a las que puede estar siendo sometida una persona. Con estas pautas se delimita tanto el comportamiento que puede considerarse objeto de sanción, como el tipo de sanción que puede ser aplicada a la persona acosadora.

- LEVE: Se corresponde con *expresiones verbales públicas, vejatorias* para la persona acosada (piropos/comentarios sexuales sobre las personas trabajadoras, pedir reiteradamente citas, etc.).
- GRAVE: Se asocia a situaciones en las que se produce una *interacción verbal directa con alto contenido sexual* (preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales,...) y contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- MUY GRAVE: Se corresponde con situaciones en las que se producen *contactos*


I. R. R. R.



físicos no deseados y presión verbal directa, tocamientos, acorralamientos, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

Se considerarán como *elementos agravantes* los siguientes supuestos:

- La persona denunciada sea reincidente
- Exista más de una víctima
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad
- La víctima esté embarazada
- Se ejerzan presiones sobre la víctima, testigos o personas del entorno, con el fin de entorpecer o paralizar la investigación

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

4.1. POR PARTE DE LOS TRABAJADORES/AS

Ante la posibilidad de estar sufriendo alguna de las anteriormente citadas situaciones, o alguna de características similares, o si conoce a otra persona que pudiera estar sufriendola, los pasos a seguir son los siguientes:

1. Avise de forma inmediata a la persona o personas responsables de su centro, delegación o empresa, que le atenderán con absoluta confidencialidad. Si lo desea puede enviar un mensaje anónimo a la dirección de correo electrónico igualdad@somontanosocial.com explicando lo sucedido.
2. Deberá cumplimentar por escrito el *documento de estudio de acoso* que estará a su disposición en su centro de trabajo. Dicho documento es confidencial.
3. La Organización adoptará las medidas correctoras que sean pertinentes a los efectos de garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as que hayan sido víctimas de acoso, tendrán el *apoyo organizativo para su total restablecimiento* y se les proporcionará la ayuda necesaria para su plena incorporación a su puesto de trabajo o, si así fuese aconsejado por los especialistas, a otro diferente.

También tendrán derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria por parte de la Organización hasta conseguir su restablecimiento, asimismo tanto la persona reclamante como la reclamada pueden ser *acompañadas por una persona de su elección*, incluyendo entre las posibilidades a un compañero o compañera de



trabajo, o un miembro de la representación legal de los trabajadores/as.

4.2. POR PARTE DE LA EMPRESA

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las políticas de prevención y actuación contempladas en este documento serán de aplicación en todas las áreas de la Organización, así como en todos sus centros, delegaciones y empresas.

Teniendo en cuenta la diversidad de personas implicadas en este protocolo, es necesario enumerar dichas áreas y puntualizar las particularidades de algunas de ellas.

- Voluntariado: un supuesto de acoso en el que esté implicada una persona del equipo de voluntariado, recibirá el mismo tratamiento que si de una persona trabajadora se tratara.
- Empresas: en ocasiones, el acoso puede darse por parte de un cliente a un trabajador o trabajadora. En este supuesto se le dará cobertura a la persona trabajadora dado que el hecho se da en su entorno laboral.
- Departamentos de Somontano Social: todas las áreas en las que haya por lo menos un trabajador de Somontano Social.

4.3. ÓRGANO RESPONSABLE

Se creará una *comisión de tratamiento y resolución* a fin de resolver el caso a la mayor brevedad posible, no siendo esta comisión excesivamente numerosa con el *objetivo de preservar la intimidad* de las personas implicadas en la medida de lo posible, y no generar en la víctima un *efecto de revictimización*.

Las personas elegidas para la resolución, en ningún caso podrán tener relación familiar con las partes, o intereses personales que pudieran poner en riesgo la objetividad de la resolución. Dicha comisión estará formada por los siguientes representantes:



I. Lodee

- 1 coordinador de Área.
- 1 representante de Recursos Humanos.
- 1 representante del Comité de Igualdad.

En caso de urgencia se formará la Comisión lo antes posible con al menos 2 de los representantes citados.

5. PROCEDIMIENTOS

Toda denuncia de posible situación de acoso deberá *ser cumplimentada* utilizando el modelo RA_02 de estudio de agresiones que se adjunta (Anexo I).

Dependiendo del nivel de gravedad, y de lo avanzado del caso, serán de aplicación los siguientes procedimientos:

5.1 ACUERDO ENTRE LAS PARTES/RESOLUCIÓN VÍA INTERNA

Es la forma menos invasiva de resolución por vía dialogada, siempre y cuando exista garantía de cumplimiento viable de los acuerdos a los que lleguen ambas partes, y que se trate de un caso de *nivel leve a grave*.

La comisión de tratamiento realizará un recabado de datos del suceso acaecido para la realización de un posterior informe.

A continuación, se formulará un listado de propuestas de medidas pertinentes que pongan solución al conflicto, y se presentará a la mayor brevedad a las partes. Posteriormente habrá un plazo para posibles alegaciones.

Estas medidas contemplan desde amonestación por escrito a la persona causante del acoso, traslado de puesto de trabajo, hasta despido inmediato y denuncia ante las autoridades u órganos jurisdiccionales pertinentes, y medidas de protección de la víctima como atención psicológica por parte de profesionales, o movilidad en el puesto de trabajo si así la víctima lo requiere.

The block contains several handwritten signatures in blue ink. At the top right is a large, stylized signature. Below it, towards the center, is a signature that appears to be 'I. Elvira'. To the left of this is another signature, and below that, a signature that looks like 'K'. To the right of 'I. Elvira' is another signature, and below that, a signature that looks like 'D'. At the bottom right is a large, stylized signature.

5.2 RESOLUCIÓN EXTERNA

Esta forma de resolución del conflicto se llevará a cabo en los supuestos de *nivel grave a muy grave*, o en los casos en los que *la vía dialogada no haya resultado efectiva*.

En los supuestos de nivel muy grave, el primer paso será *tomar medidas de protección de la salud de inmediato* con el fin de proteger y dar cobertura a los posibles daños tanto físicos como psicológicos de la víctima, además de proporcionarle apoyo legal y jurídico a través de la Asesoría de la Organización. Se ofrecerá a la víctima acompañamiento permanente por una persona de su elección.

El procedimiento externo podrá llevarse a cabo de dos formas, a través de denuncia que se realizará por escrito u oralmente en dependencias de la Policía, Guardia Civil o en los Juzgados de Guardia, siendo esta última la opción más recomendable, o a través de querrela que debe formularse siempre por escrito a través del órgano jurisdiccional competente.

6 MEDIDAS CAUTELARES

Según el Anexo II punto d), del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas se establecen las siguientes medidas cautelares:

"Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.*
- ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.*



Four handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be of different individuals. One signature on the right is more legible and appears to be 'I. Calderón'.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia."

Siguiendo lo establecido en la legislación, en SOMONTANO SOCIAL S.L. establecemos las siguientes medidas cauteles:

- Separar ambas partes implicadas: víctima y acosador/a.
- Reordenar sus tiempos de trabajo.
- Cambiar la ubicación de los puestos de trabajo.
- Cualquier otra medida que se considere oportuna en el momento del hecho causante.

7 PLAZOS

Los plazos de resolución *habrán de respetarse en todo caso*, e incluso tratar de acortarlos lo máximo posible, con el fin de no dilatar en el tiempo el malestar que supone para las personas implicadas, y para el entorno de la empresa, una situación de acoso.

7.1 EN CASO DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES/RESOLUCIÓN VÍA INTERNA

Se notificará el hecho a la comisión de resolución del caso de inmediato. Dicha comisión dispondrá de *7 días para el recabado de datos, formulación de propuestas y presentación de las propuestas a las partes*, siempre y cuando la investigación de los hechos no requiera de una ampliación del plazo.



Una vez puestas en conocimiento de ambas partes las propuestas, estas tendrán un plazo máximo de *48 horas para posibles alegaciones*.

7.2 EN CASO DE RESOLUCIÓN EXTERNA

En los supuestos en los que haya habido intento de resolución por vía dialogada, y no se haya alcanzado un acuerdo, el plazo sumará los 9 días de la vía dialogada más *48 horas para interponer denuncia* externa.

En los supuestos de nivel muy grave se tomarán las medidas pertinentes de inmediato.

8 CONFIDENCIALIDAD

Todas las personas que intervengan en un proceso de acoso laboral tendrán la *obligación de guardar secreto* sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

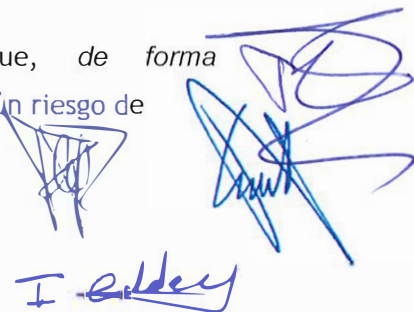
En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y el respeto a la dignidad de todas las personas que intervengan.

Los casos investigados deberán registrarse documentalmente hasta la resolución del conflicto, teniendo en cuenta que los datos recogidos estarán sometidos a lo establecido en el REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y demás normativa vigente en materia de protección de datos

9 DENUNCIAS FALSAS Y PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Todas las denuncias deben ir acompañadas de información detallada, *no se tolerarán denuncias falsas*, siendo éstas objeto de acción disciplinaria.

Asimismo, se garantizará a toda persona que notifique, *de forma bienintencionada*, una posible situación de acoso, que no corre ningún riesgo de



ser objeto de represalias por parte de ninguna otra persona de la organización. Por otro lado, se preservará el *derecho de las personas a la presunción de inocencia*, evitando emitir juicios personales y/o precipitados sobre los hechos.

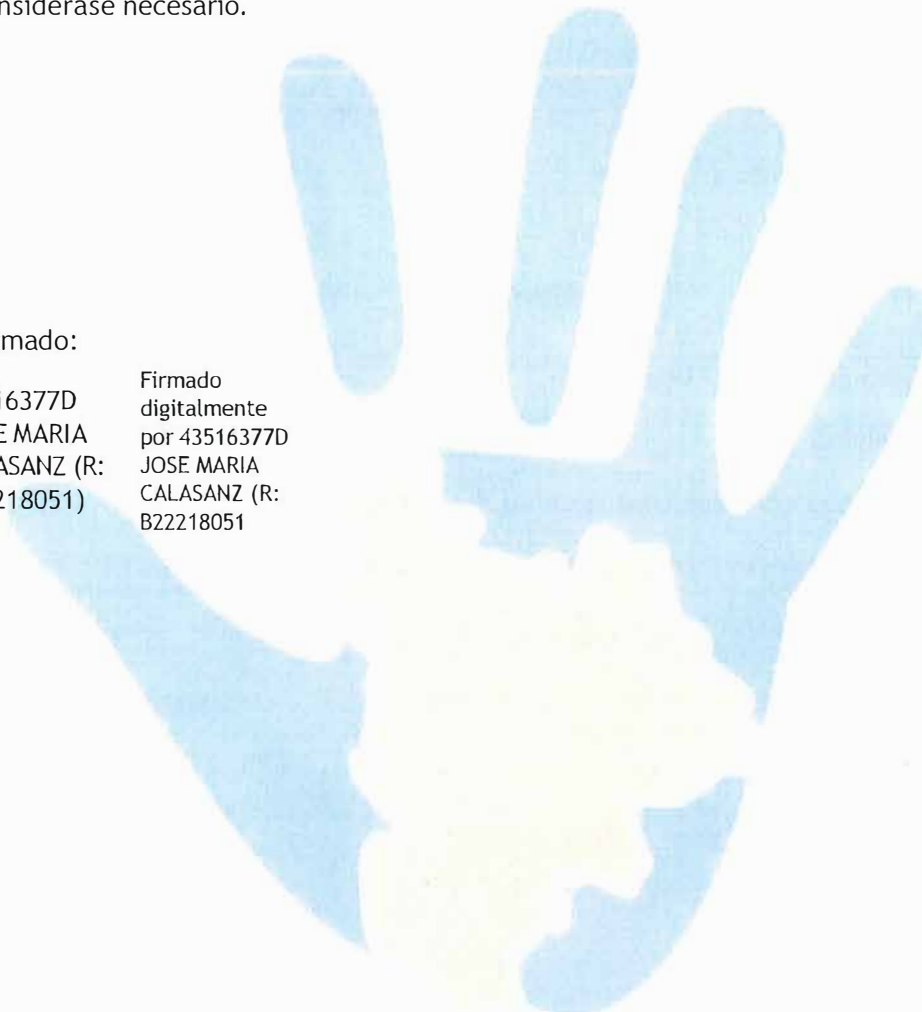
10 VIGENCIA

El presente documento entrará en vigor a partir enero del 2025, y tendrá una validez permanente, pudiendo ser objeto de revisión y actualización periódica si así se considerase necesario.

Firmado:

43516377D
JOSE MARIA
CALASANZ (R:
B22218051)

Firmado
digitalmente
por 43516377D
JOSE MARIA
CALASANZ (R:
B22218051



ANEXO I_ Documento de estudio de agresiones RA_02

IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO Centro Fecha		
DATOS DE LA PERSONA AGREDIDA Nombre y apellidos: DNI: Puesto de trabajo: Centro de trabajo: Dirección centro de trabajo: Localidad: CP: Provincia: Teléfono:		
DATOS DE LA/S PERSONAS AGRESORAS Nombre y apellidos: Edad: Relación del agresor con la persona agredida o entidad. ☐ Trabajador ☐ Usuario ☐ Proveedor ☐ Acompañante ☐ Desconocido ☐ Otros Relación asistencial habitual con el agredido: ☐ SI ☐ NO Reincidente: ☐ SI ☐ NO ☐ NO SE SABE Características relevantes de la persona agresora:		
PERSONA QUE NOTIFICA: Nombre y apellidos: Puesto de trabajo:		

DATOS DEL INCIDENTE DE AGRESION

Fecha de la agresión: Hora: N° personas

agredidas: Lugar:

Tipo de agresión: ☐ Física ☐ Psicológica (verbal o gestual) ☐ Daños materiales.

☐ Observacione

s: Contención: ☐ Si ☐ No

Posible causa desencadenante:

Testigos:

☐ Intervinieron los cuerpos de seguridad ☐ Intervinieron compañeros.

☐ Denuncia ante autoridades ☐ Reconocimiento médico

Descripción:

CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD DE LA PERSONA AGREDIDA

☐ Ninguna ☐ Lesiones Leves ☐ Lesiones Graves ☐ Afectación Psicológica

Adjuntar informe médico

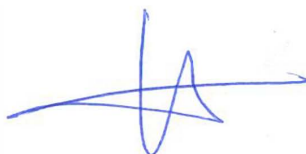
PROPUESTA DE MEDIDAS DE CORRECCIÓN O MEJORA

SEGUIMIENTO:

OBSERVACIONES:



Responsable del Centro	Trabajador afectado	Representante Comisión Tratamiento y resolución



I. Palder