

**DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE  
SOM - FUNDACIÓ DE SUPORT A PERSONES AMB DISCAPACITAT  
CON EL ESTABLECIMIENTO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS QUE INTEGREN LA  
IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

**SOM - FUNDACIÓ** declara que mantiene firmemente su compromiso con el establecimiento y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como su compromiso de impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real dentro de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política de Personas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el cual dispone literalmente que:

*"El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil".*

Esta definición ha sido posteriormente ratificada por la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aprobada por el Parlamento de Cataluña.

En todos los ámbitos en los que tiene lugar la actividad de la entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y de empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de manera especial a la discriminación indirecta, lo definimos tal como dispone tanto el artículo 6.2 de la normativa estatal como el artículo 2.1 de la norma catalana, anteriormente citadas:

*"Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, a menos que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".*

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten en este aspecto y se proyectará una imagen de la entidad de acuerdo con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica mediante la elaboración del nuevo Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de la negociación colectiva, sino también en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las medidas finalmente acordadas de conformidad con lo previsto el reciente Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

La Dirección

Barcelona, a 25 de marzo de 2025