

**DECLARACIÓ DE COMPROMÍS
DE SOM – FUNDACIÓ DE SUPORT A PERSONES AMB DISCAPACITAT
AMB L'ESTABLIMENT I DESENVOLUPAMENT DE POLÍTQUES QUE INTEGRIN
LA IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES**

SOM – FUNDACIÓ declara que manté en ferm el seu compromís amb l'establiment i el desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, com també el seu compromís d'impulsar i fomentar mesures per aconseguir la igualtat real dins de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política de Persones, d'acord amb la definició de dit principi que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el qual disposa literalment que:

“El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”.

Aquesta definició ha estat posteriorment ratificada per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En tots els àmbits en què té lloc l'activitat de l'entitat, des de la selecció a la promoció, passant per la política salarial, la formació, les condicions de treball i d'ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual definim tal i com disposa tant l'article 6.2 de la normativa estatal com l'article 2.1 de la norma catalana, anteriorment citades:

“Es considerarà discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutre posa a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre, a menys que dita disposició, criteri o pràctica puguin justificar-se objectivament en atenció a una finalitat llegítima i que els mitjans per assolir dita finalitat siguin necessaris i adequats”.

Quant a la comunicació, tant interna com externa, s'informarà de totes les decisions que s'adoptin en aquest aspecte i es projectarà una imatge de l'entitat d'acord amb aquest principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica mitjançant l'elaboració del nou Pla d'Igualtat que suposi millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a l'entitat i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme aquest propòsit es comptarà amb la representació legal dels treballadors i treballadores, no tan sols en el procés de la negociació col·lectiva, sinó també en tot el procés de desenvolupament i avaluació de les mesures finalment acordades de conformitat amb el previst al recent Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

La Direcció

Barcelona, a 25 de març de 2025