

MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ARAGON 2020

SOMONTANO SOCIAL, S.L.

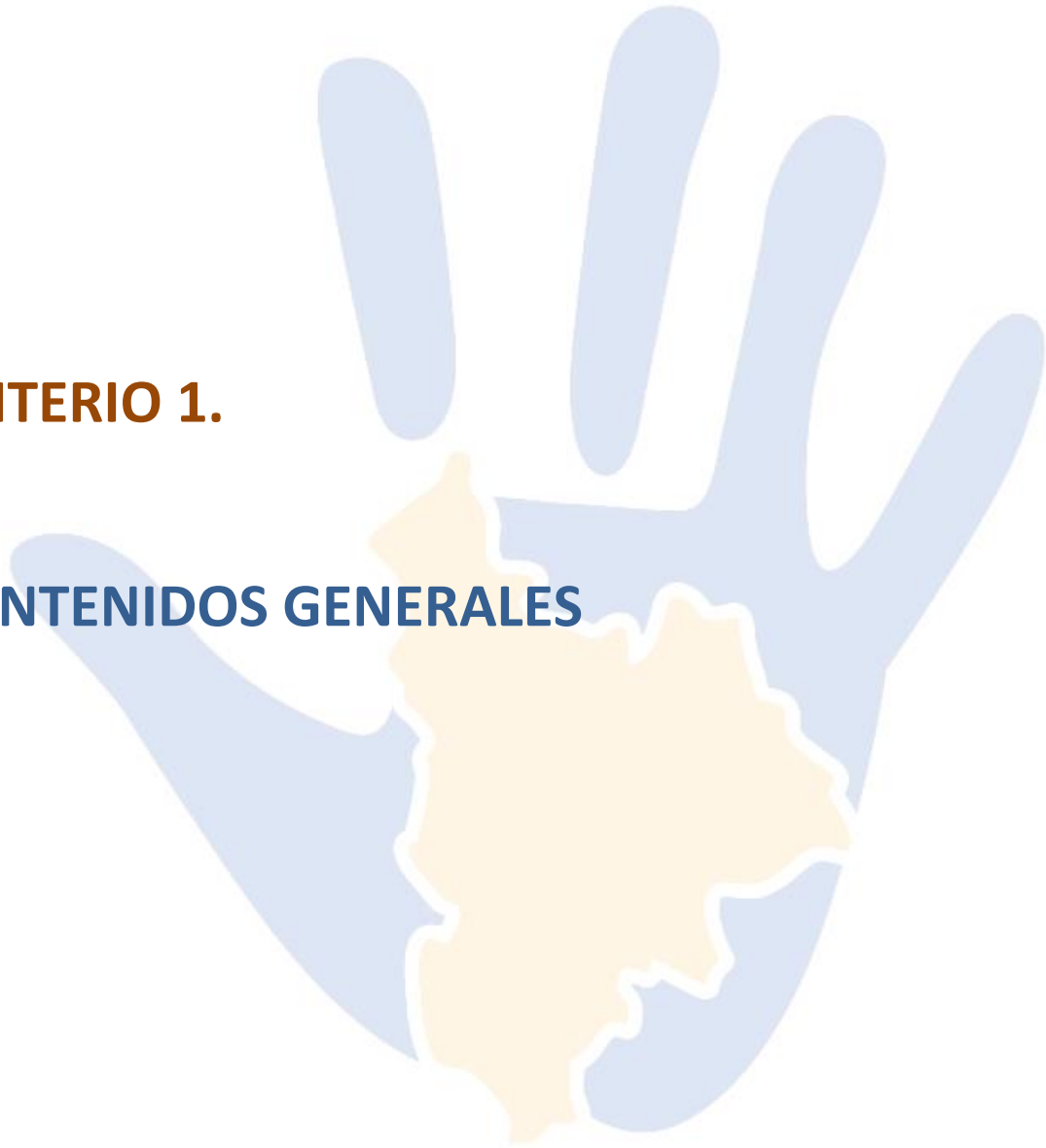


Índice

C.1.1. COMPROMISO DE LA DIRECCION. (GRI 102-14)	4
C.1.2. PRESENTACION DE LA ORGANIZACIÓN. (GRI 102-1, GRI 102-2, GRI 102-3, GRI 102-4, GRI 102-5, GRI 102-7, GRI 102-8, GRI 102-13)	5
C.1.3. ÉTICA E INTEGRIDAD. (GRI 102-16, 102-17)	7
C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN. (GRI 102-18, 102-22, 102-23)	9
C.1.5. GRUPOS DE INTERES. (GRI 102.40, GRI 102.42)	10
C.2.2. INNOVACION EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS	12
C.2.3. CALIDAD DEL SERVICIO. (GRI 417)	13
C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO	13
C.3. PERSONAS	15
C.3.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN. (GRI 405)	17
C.3.3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	19
C.3.4. FORMACION Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD. (GRI 404)	21
C.3.5. SEGURIDAD Y SALUD. (GRI 403)	22
C.4. PROVEEDORES	27
C.4.1 COMPRAS RESPONSABLES. (GRI 204)	27
C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES. (GRI 308, GRI 414)	29
C.5.1. IMPACTO SOCIAL. (GRI 401)	31
C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN	32
C.6. CRITERIO MEDIOAMBIENTAL	34
C.6.1. IMPACTO AMBIENTAL. (GRI 301, GRI 302, GRI 303, GRI 306)	34
C.6.3. GESTION AMBIENTAL. (GRI 301, GRI 302)	35

CRITERIO 1.

CONTENIDOS GENERALES



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

Carta del Consejero Delegado de Somontano Social S.L.:

Somontano Social SL es una empresa constituida en 1.998, calificada como Centro Especial de Empleo sin ánimo de lucro. Su capital social pertenece a la Fundación Ramón Rey Ardid (60%) y a la Comarca del Somontano de Barbastro (40%). Tenemos en plantilla ciento noventa y ocho personas contratadas, de las cuales aproximadamente el 90% tienen discapacidad.

Nos reafirmamos en el compromiso de trabajar por las personas de nuestro territorio, la Comarca del Somontano, especialmente por las personas con diversidad funcional.

En nuestros 21 años de trayectoria hemos ido creciendo e implantando nuevas actividades y centros de trabajo. Nuestra apuesta por la innovación al servicio de la gente y del territorio como es la Comarca del Somontano nos ha permitido trabajar en la inserción laboral de personas con discapacidad en las siguientes áreas: Centro Logístico; Brigada de Mantenimiento urbano; Fabricación de molduras para fachadas: Molithe; Manipulados industriales; Impresión y Ensobrado; Brigada de servicios de Comarca; Fabricación de muebles para equipos de sonido: Artesanía Audio; Cantería del Somontano; Grabación de datos y transcripciones; Atención telefónica; Gestión de estaciones de servicio; Creación de páginas web; Técnico de archivos municipales; Servicios administrativos; Vigilancia de exposiciones; Servicios a empresas; Logística, reparto y almacenaje de paquetería.

Somontano Social S.L. considera el capital humano su principal activo y se compromete a tratar siempre a las personas con honestidad, respeto, diálogo, transparencia y sensibilidad.

Javier Sazatornil Ferraz
Consejero Delegado de Somontano Social S.L.

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

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

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

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

Estas son las áreas de trabajo en la actualidad:

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

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

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

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

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

Logística y paquetería: Polígono Industrial Valle del Cinca (Parque Moulinex) Calle D, 4 Baja Puerta 10 22300 BARBASTRO (HUESCA)

Fabricación molduras (Molithe): Polígono Industrial Valle del Cinca (Parque Moulinex)
Calle D, 4 Baja Puerta 10 22300 BARBASTRO (HUESCA)

A día 31 de Diciembre de 2019 nuestra plantilla está formada por 198 personas, de las cuales el 92,93% tienen una discapacidad. El 28% de la plantilla son mujeres y el 72% hombres. El 46% de los trabajadores de la empresa tienen un contrato indefinido.



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

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

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

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

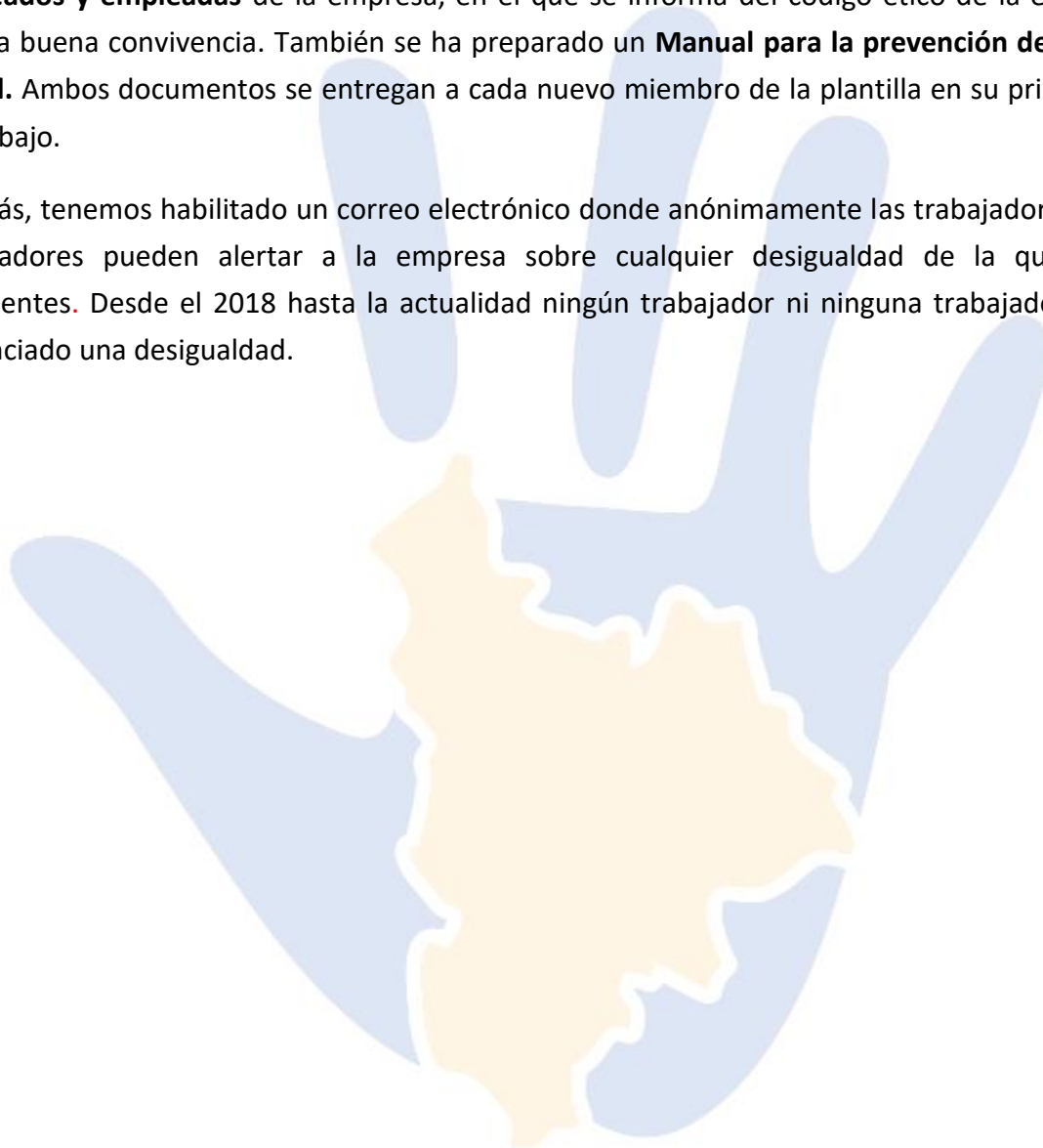
Estos objetivos y líneas de actuación nos imponemos realizarlos bajo estos **principios y valores**:

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

En el 2019, al estar adscritos al Plan de Responsabilidad Social de Aragón, se nos concedió el prestigioso sello **RSA 2019**.

Somontano Social no solo aporta a la sociedad con la formación de buenos y buenas profesionales, sino también con la formación personal de los mismos. Para fomentar los principios y valores de la empresa se ha preparado un **Manual de acogida para los nuevos empleados y empleadas** de la empresa, en el que se informa del código ético de la empresa para la buena convivencia. También se ha preparado un **Manual para la prevención del acoso sexual**. Ambos documentos se entregan a cada nuevo miembro de la plantilla en su primer día de trabajo.

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

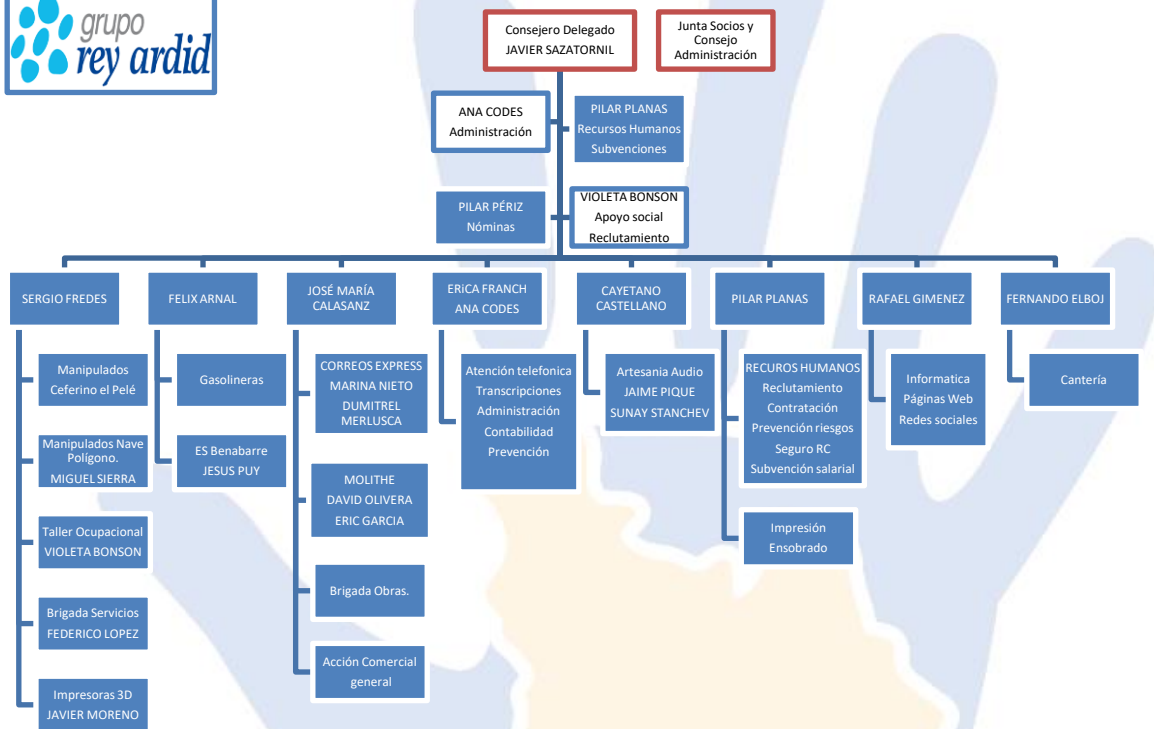


C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN. (GRI 102-18, 102-22, 102-23)

Consejera Delegada Rey Ardid. Maite Albajez

Gerente Empresas Sociales. Noelia de Mur

Consejero Delegado Somontano Social: Javier Sazatornil Ferraz



Composición de los Órganos de Dirección:

INDICADOR	AÑO 2019
Ejecutivos y no ejecutivos	100% no ejecutivo
Sexo	50% mujeres
	50% Hombres

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

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

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

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

CRITERIO 2.

CLIENTES



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

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

En nuestra sección de la **Cantería** se está trabajando para adaptar el software de las máquinas de corte de piedra a las nuevas tecnologías, y que a la vez sea más accesible para los trabajadores y trabajadoras. En este momento estamos intentando implementar un sistema que permita programar el corte de piedra a partir de un dibujo, de manera que todo sea mucho más visual e intuitivo.

En **Molithe**, nuestra sección de fabricación de molduras para exteriores, nuestros esfuerzos se centran en mejorar nuestra propia maquinaria e incluso fabricarla nosotros mismos. El ejemplo más reciente es lo que nosotros llamamos batidora, que utilizamos para remover el mortero y ponerlo en máquina. Hasta este año la sección trabajaba con un equipo traído desde Turquía y este año nuestra oficina técnica decidió diseñar y construir un equipo nuevo más eficiente. Otro ejemplo es el de una fresadora que se ha puesto en marcha ensamblada completamente por Somontano Social.

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

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

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

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

En el 2019 no hemos recibido **ninguna reclamación** de nuestros clientes, dato que nos produce una gran satisfacción. Teniendo en cuenta que el 93% de nuestra plantilla está conformada por personas con diversidad funcional, este es un éxito de nuestra organización en todos sus niveles.

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

C.2.4. TRANSPARENCIA INFORMATIVA SOBRE EL PRODUCTO O SERVICIO

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

CRITERIO 3.

PERSONAS



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

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

Estos son nuestros compromisos adquiridos:

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

- Debemos promocionar la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de seguridad y de salud.
- Debemos proponer ideas, ser proactivos y participativas y compartir aquellos valores que determinan nuestra identidad.

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

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

GESTION INTEGRAL POR COMPETENCIAS



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

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

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

Después de dos años de funcionamiento de este compromiso los resultados son más que evidentes, elevando el porcentaje de mujeres en la plantilla hasta el **30% actual**.

Porcentaje de mujeres en la plantilla

AÑO	2018	2019	JULIO 2020
PORCENTAJE	24,58%	27,77%	30,00%

Distribución de la plantilla por categorías profesionales (AÑO 2019)

DISTRIBUCION DE LA PLANTILLA POR CATEGORIAS PROFESIONALES					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Coordinadoras / Coordinadores	1	25	3	75	4
Encargadas / Encargados	3	23	10	77	13
Mandos intermedios	2	22	7	78	9
Operarias / Operarios	49	28	123	72	172
TOTAL	55	28	143	72	198

DISTRIBUCION PERSONAL POR DEPARTAMENTOS/ NIVELES DESAGREGADOS POR SEXO

(AÑO 2019)

	NIVEL 1		NIVEL 2		NIVEL 3		NIVEL 4		TOTAL		Total	%H *	%M *
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M			
CANTERIA	2					1			2	1	3	67	33
CENTRO LOGISTICO	32	5			1				33	5	38	87	13
MANIPULADOS	14	7	1						15	7	22	68	32
ENVIALIA	11	2		1	1				12	3	15	80	20
CALL CENTER	5	15				1			5	16	21	24	76
SERVICIOS A EMPRESAS	11	8			1				12	8	20	60	40
ESTACIONES DE SERVICIO	12	7	2		1				15	7	22	68	32
ARTESANIA AUDIO	4		1		2		1		8	0	8	100	0
ADMINISTRACION / INFORMATICA	2	4	1		1		1	1	5	5	10	50	50
MOLITHE	10	1	1	1	1		1		13	2	15	87	13
BRIGADA DE OBRAS					1				1	0	1	100	0
BRIGADA DE SERVICIOS	17				1				18	0	18	100	0
IMPRESIÓN Y ENSOBRADO	3		1			1			4	1	5	80	20
	143	55							198		198	72	28

* H: HOMBRES

* M: MUJERES



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

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

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

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

Movilidad geográfica:

- Desplazamientos incluidos en la jornada laboral.

Beneficios Sociales:

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

Mejora de los permisos legales:

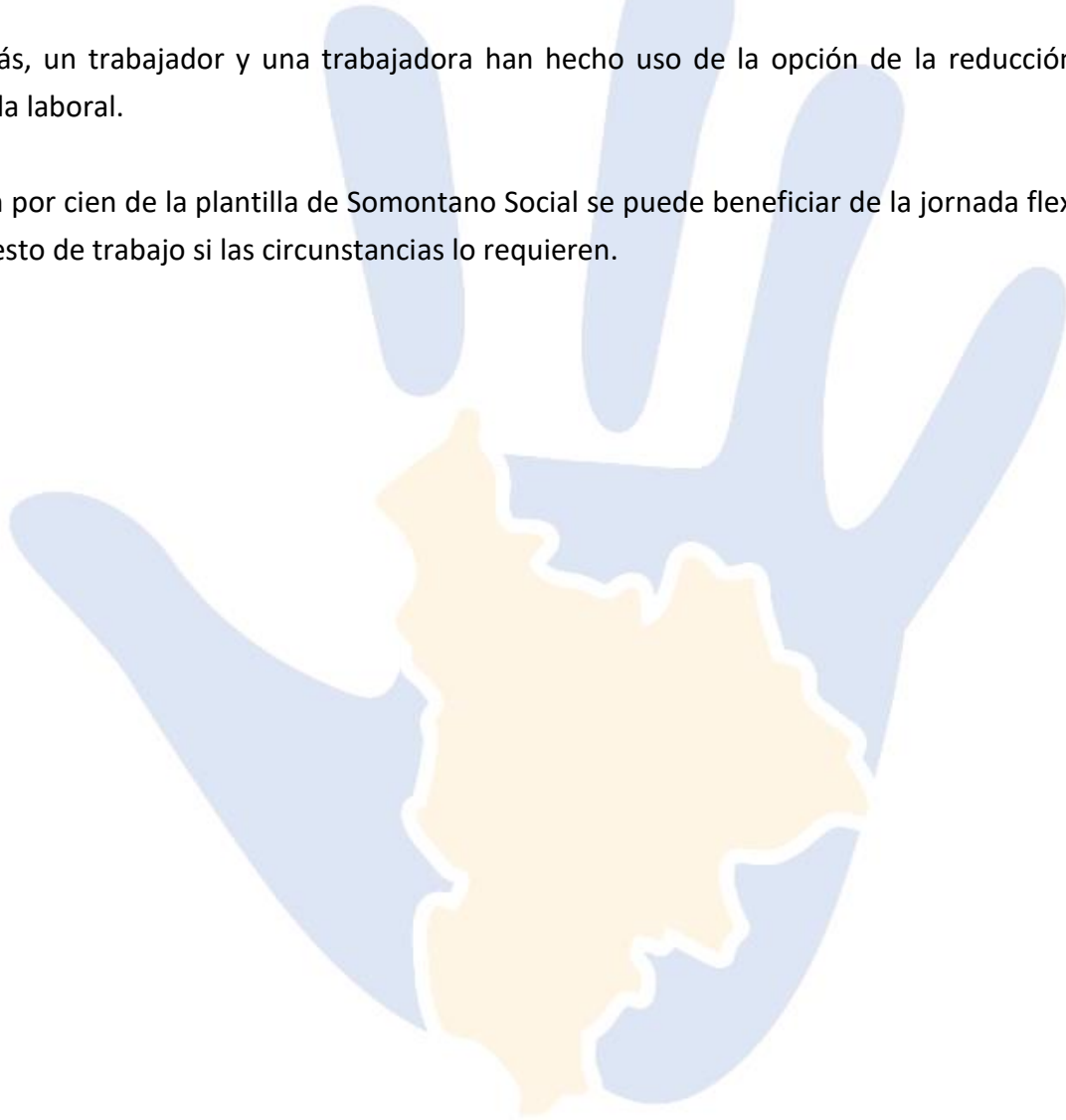
- Fomento del uso del permiso de paternidad.
- Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- Grupos de trabajo y equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas de aplicación propuestas.

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

En el año 2019 uno de nuestros trabajadores tuvo descendencia y se acogió a los beneficios propuestos por la empresa como el fomento al uso del permiso de paternidad. Al terminar el permiso de paternidad, el trabajador se reincorporó a su trabajo con normalidad.

Además, un trabajador y una trabajadora han hecho uso de la opción de la reducción de su jornada laboral.

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



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

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

- Contribuir a la **mejora de empleabilidad** del personal de las empresas del Grupo Rey Ardid para favorecer su incorporación al mercado laboral en las mejores condiciones personales y profesionales posibles.
- Apoyar al personal en la **adquisición de hábitos laborales, sociales, de formación básica y competencias laborales y destrezas** en las actividades profesionales que desarrolla la empresa de inserción que permitan mejorar su empleabilidad, superar barreras personales y asumir responsabilidades en su proyecto personal de inserción laboral.

HORAS DE FORMACION			
Curso	Hombres	Mujeres	Total
Operador de carretillas	80	16	96
Curso de desfibrilación externo	231	132	363
Manipulación de alimentos	72	0	72
Técnico de unidades de apoyo	300	150	450
Curso de Inglés A2	300	0	300
TOTAL:	983	298	1281

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

El Sistema de Prevención de accidentes y de Vigilancia de la Salud es llevado a cabo por Quirón Prevención en colaboración con la coordinadora de prevención de Somontano Social.

Cabe reseñar que en 2019 Somontano Social ha comprado **dos desfibriladores externos automáticos** y ha formado a 33 miembros de la plantilla para poder manejarlos.

Se adjunta tabla con los indicadores más relevantes del ejercicio:

INDICADOR	AÑO 2019
Nº Accidentes con baja	4
Nº Accidentes sin baja	18
Nº Contingencias comunes	91
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	101
Nº Total de días no trabajados por contingencia profesional	119
Nº Total de días no trabajados por contingencia común	6060
Nº Total de días no trabajados	6179

Durante el periodo analizado se han registrado 101 procesos de incapacidad temporal, de los que 4 corresponden a contingencia profesional con baja y 91 a procesos con baja por contingencia común.

Asimismo, se han registrado 18 procesos de contingencia profesional sin baja.

RESUMEN DE CONTINGENCIAS 2019 (GENERAL)

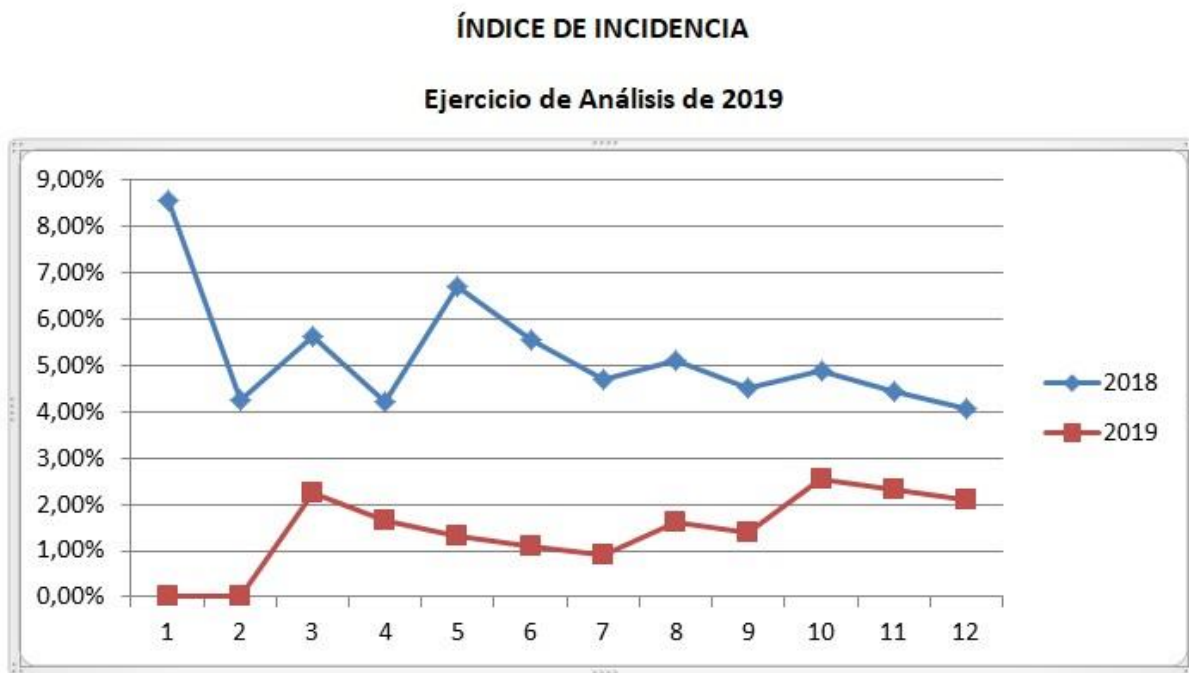
ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA	4
ACCIDENTES DE TRABAJO SIN BAJA	18
ENFERMEDADES PROFESIONALES CON BAJA	0
ENFERMEDADES PROFESIONALES SIN BAJA	0
RECAÍDAS AT CON BAJA	0
BAJAS POR CONTINGENCIAS COMUNES	91

INDICE DE INCIDENCIAS 2019 (GENERAL)

MES	Nº TRABAJADORES AT	Nº ACCIDENTES ACUMULADOS	MEDIA ANUAL TRABAJADORES	Nº ACCIDENTES EXTRAP. A DICIEMBRE	INDICE DE INCIDENCIA
1	0	0	175,00	0	0,00%
2	0	0	177,00	0	0,00%
3	1	1	178,67	4,00	2,24%
4	0	1	179,75	3,00	1,67%
5	0	1	181,20	2,40	1,32%
6	0	1	183,00	2,00	1,09%
7	0	1	185,71	1,71	0,92%
8	1	2	187,62	3,00	1,60%
9	0	2	188,89	2,67	1,41%
10	2	4	188,80	4,80	2,54%
11	0	4	189,27	4,36	2,31%
12	0	4	190,08	4,00	2,10%

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

En el siguiente gráfico se observa la evolución del índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral y su comparación con el índice de incidencia de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral del año anterior. Se observa que el número de accidentes de trabajo con baja en jornada laboral se ha reducido prácticamente a la mitad.



ESTUDIO DE ACCIDENTABILIDAD 2019 (GENERAL)

GÉNERO	Nº ACCIDENTES	% TOTAL
HOMBRE	21	95,45%
MUJER	1	4,55%

EDAD	Nº ACCIDENTES	% TOTAL
De 20 a 29 años	2	9,09%
De 30 a 39 años	3	13,64%
De 40 a 44 años	4	18,18%
De 45 a 49 años	4	18,18%
De 50 a 54 años	1	4,55%
De 55 a 65 años	8	36,36%



CRITERIO 4.

PROVEEDORES



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

4.1 COMPRAS RESPONSABLES. (GRI 204)

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

- **Fomentará una relación sólida, duradera, respetuosa y honesta** con los proveedores elegidos, basadas en la búsqueda del beneficio mutuo.
- **Seleccionará, siempre que sea posible, proveedores responsables.** Es decir, que ya sea por los compromisos asumidos voluntariamente como organización o por las características de los productos y servicios que comercializa, el proveedor elegido aporte un valor social y/o ambiental añadido.
- **Realizará, en igualdad de condiciones, compras sociales.** Es decir, aquellas compras que vayan más allá de criterios exclusivamente económicos y apoyen la economía social mediante el fomento. Las relaciones del Grupo Rey Ardid con los proveedores se basarán en la confianza, respeto y honestidad, y se regirá por los siguientes principios:

Inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, cumplimiento de la legislación relativa a no discriminación, igualdad de oportunidades, accesibilidad y prevención de riesgos laborales.

- **Realizará, siempre que sea posible, compras responsables.** Es decir, aquellas compras que integren aspectos sociales, ambientales y éticos, intentando conseguir coherencia entre el comportamiento de las entidades como agentes sociales y como consumidores.

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

- **Fomentará una relación sólida, duradera, respetuosa y honesta** con los proveedores elegidos, basadas en la búsqueda del beneficio mutuo.
- **Seleccionará, siempre que sea posible, proveedores responsables.** Es decir, que ya sea por los compromisos asumidos voluntariamente como organización o por las

características de los productos y servicios que comercializa, el proveedor elegido aporte un valor social y/o ambiental añadido.

- **Realizará, en igualdad de condiciones, compras sociales.** Es decir, aquellas compras que vayan más allá de criterios exclusivamente económicos y apoyen la economía social mediante el fomento. Las relaciones del Grupo Rey Ardid con los proveedores se basarán en la confianza, respeto y honestidad, y se regirá por los siguientes principios:

Inserción sociolaboral de personas en riesgo de exclusión, fomento de la calidad y estabilidad en el empleo, cumplimiento de la legislación relativa a no discriminación, igualdad de oportunidades, accesibilidad y prevención de riesgos laborales.

- **Realizará, siempre que sea posible, compras responsables.** Es decir, aquellas compras que integren aspectos sociales, ambientales y éticos, intentando conseguir coherencia entre el comportamiento de las entidades como agentes sociales y como consumidores.

En Somontano Social también estamos comprometidos con la **economía local**, siendo nuestros proveedores locales el 55% del total de nuestros proveedores. También suponen el 40% del total de nuestras compras.

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

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

- Para todos los proveedores cuyo gasto sea superior a 3.000€ anuales es necesaria la cumplimentación de la Hoja de Datos. (Son todos aquellos proveedores a los que se les aplica el modelo 347)
- En cambio, para los proveedores de 0 a 3.000€ anuales no es necesario realizar la cumplimentación de la Hoja de Datos, pero sí contará el mismo con la aprobación del Departamento de Compras.

INDICADOR	AÑO 2019
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	100%
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales.	100%

CRITERIO 5.

SOCIAL



C.5.1. IMPACTO SOCIAL. (GRI 401)

INDICADOR	2015	2016	2017	2018	2019	Incremento últimos 5 años
Evolución del empleo	104	143	164	176	198	94
% personal con discapacidad	93%	93%	94%	93%	93%	0
% personal sin discapacidad	7%	7%	6%	7%	7%	0
% Incremento anual	-	37,50%	14,70%	7,30%	12,50%	90,38

En los últimos 5 años se ha incrementado un 90,38% la plantilla de personal de Somontano Social, manteniendo en todo momento la ratio personal con discapacidad y no discapacitado en 0,93.

En **julio de 2019** Somontano Social alcanzó su máximo histórico de número de empleados y empleadas, llegando a las **202 personas**.

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

Estos números nos convierten en una de las empresas más grandes de la Comarca del Somontano y de la provincia de Huesca por número de empleados. Que Somontano Social, un Centro Especial de Empleo en el que el 93% de la plantilla tiene por lo menos una discapacidad, se convierta en uno de los pilares económicos de la Comarca del Somontano y de la provincia de Huesca es un logro que nos llena de orgullo y satisfacción, y nos motiva para seguir creciendo día a día.

C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

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

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

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

www.canteriadelsomontano.com

www.artesaniaaudio.com

www.molithe.com

www.ensobrado.es

www.cartuchosytoners.com

INDICADOR	AÑO 2018	AÑO 2019
Número de visitas a través de la web somontanosocial.com	2280	3066

CRITERIO 6.

MEDIOAMBIENTAL

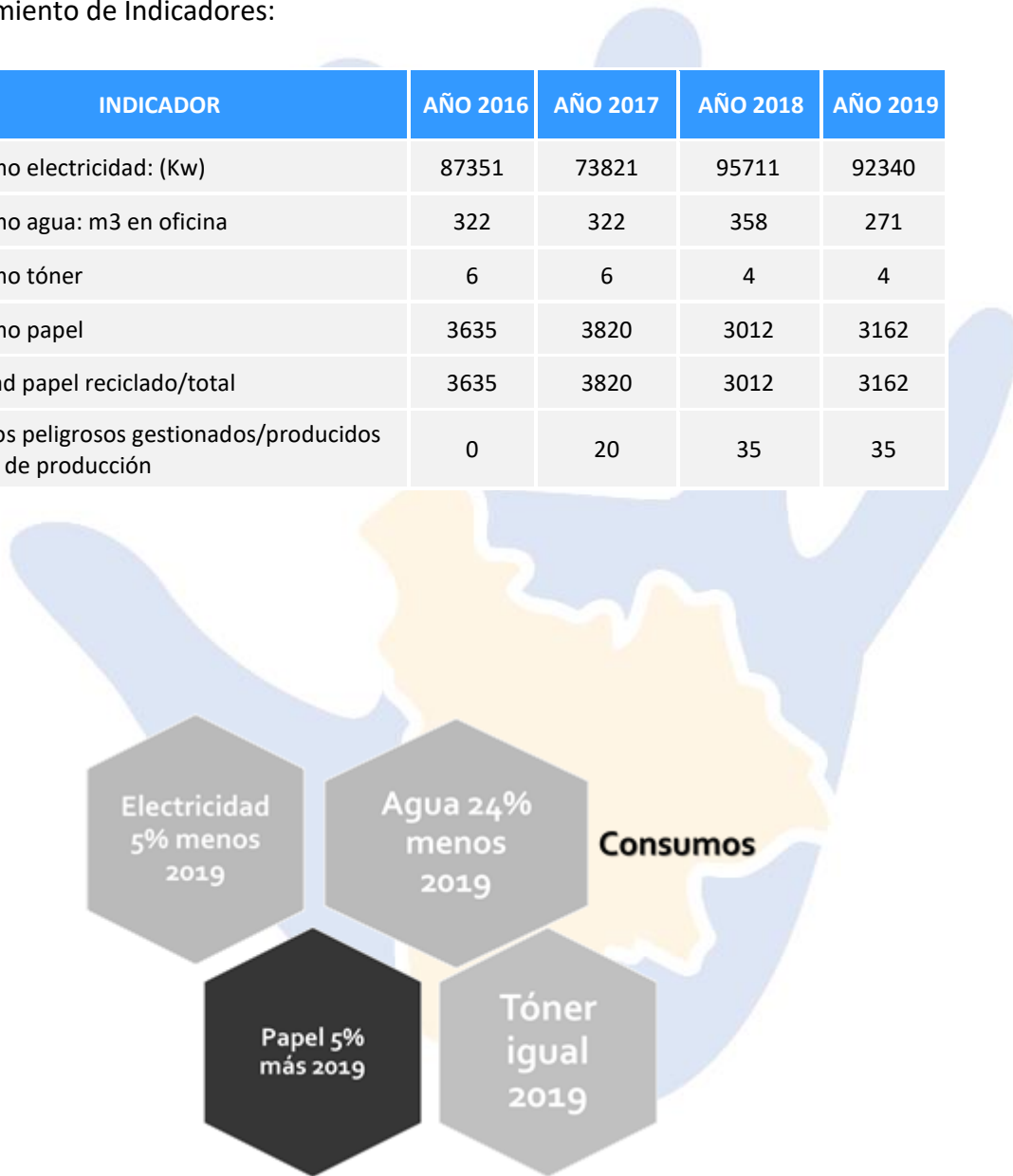


La matriz Fundación Ramón Rey Ardid desde el año 2001 dispone de un Sistema de Gestión Integrado de Calidad y Medio Ambiente avalado por la entidad internacional DNVGL mediante sus auditorías externas de verificación de cumplimiento.

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

Seguimiento de Indicadores:

INDICADOR	AÑO 2016	AÑO 2017	AÑO 2018	AÑO 2019
Consumo electricidad: (Kw)	87351	73821	95711	92340
Consumo agua: m3 en oficina	322	322	358	271
Consumo tóner	6	6	4	4
Consumo papel	3635	3820	3012	3162
Cantidad papel reciclado/total	3635	3820	3012	3162
Residuos peligrosos gestionados/producidos por ud. de producción	0	20	35	35



C.6.3. GESTION AMBIENTAL

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

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

Además, en nuestro Centro Logístico se ha instalado un sistema de calefacción industrial de bajo consumo a través de climatizadores evaporativos industriales.





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

