

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

HOTEL BALNEARIO DE ARIÑO, S.L.

CIF:B98367105

Catra. Ariño Albalate Km 2,-

44547 - Ariño

Teruel

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

28 de septiembre de 2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

48 personas

CONCILIACION

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

2. En caso afirmativo, información adicional.

La conciliación de vida personal y laboral es un pilar fundamental que se ha implantado de manera activa desde la creación de la empresa con diversas medidas. Además, el Plan de Igualdad de Hotel Balneario de Ariño recoge un área específica sobre conciliación.

Junto con la aplicación real de las medidas establecidas por las leyes estatales y autonómicas, hemos incluido mejoras que amplían los requisitos legales en aspectos relacionados con la retribución, información y formación sobre conciliación, flexibilidad horaria, y diversas medidas sociales. para fomentar y facilitar la conciliación de vida laboral, familiar y personal.

3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración

Hasta la puesta en marcha del Plan de Igualdad, desde el inicio de actividad del Balneario de Ariño, se han implantado las medidas y el sistema de valoración de las mismas se incluye en las encuestas de clima laboral, además de recibir comunicaciones a través del buzón de sugerencias y en las reuniones de personal.

La implementación del Plan de Igualdad de Hotel Balneario de Ariño permite conocer con

más detalle el grado de satisfacción de las medidas, ya que las acciones que se incluyen en cada una de las áreas de actuación del Plan, entre ellas la Conciliación, tienen unos objetivos e indicadores de medición para valorar entre otros elementos la aceptación y eficacia de las medidas ejecutadas. Analizamos los resultados obtenidos para formular recomendaciones de mejora.

5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?

SI

6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento

Las acciones implementadas hasta el momento en materia de Conciliación definidas en el Plan de Igualdad, tienen unos objetivos e indicadores de medición específicos para valorar entre otros elementos la aceptación y eficacia de las medidas ejecutadas. Analizamos los resultados obtenidos para formular recomendaciones de mejora.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO www.masfamilia.org

NO

8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>

NO

Medidas concretas de conciliación

¿Qué medidas de Organización del tiempo de trabajo son habituales en la organización?

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Mejoras respecto a la normativa legal vigente en materia de conciliación, como es el compromiso de no crear complementos salariales vinculados a los días de presencia en el centro de trabajo que penalicen al personal que haya de cuidar de familia o personas dependientes.

Información, sensibilización y formación sobre medidas para mejorar la conciliación tanto de mujeres como hombres, y fomentar la corresponsabilidad para el ejercicio conjunto de las responsabilidades, tareas domésticas, familiares: permiso de paternidad, licencias, permisos de maternidad, paternidad, excedencias y vacaciones. Desde la propia dirección se ha disfrutado del permiso de paternidad.

Medidas que facilitan la flexibilidad laboral: adaptación o reducción de jornada en función de las necesidades personales y familiares del personal; jornada continua; posibilidad de teletrabajo, asistencia a reuniones por videoconferencia. Aspecto especialmente sensible en un sector como el de la hostelería y el turismo

¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros?
- 3. Formación Online

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos ?
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?

o Implantado el programa de empresa saludable con acciones gratuitas para personal (control del estrés, asesoramiento sobre nutrición, encuesta de clima laboral, etc.) o reducción 50% en tarifa para servicios de la Unidad de Medicina Termal.

o Programa de voluntariado corporativo con asociaciones del territorio y de cooperación internacional.

¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Enfoque de gestión

1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)

Si, plan de igualdad

2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.

En nuestro Decálogo de Valores Biblu, incluimos un punto referido a que "Nuestra propuesta de empresa debe permitir el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y trabajadoras, estableciendo medidas para ello, motivando para la implicación en su progreso y orientando para su adaptación. Hay que crear un modelo para que el equipo humano se identifique con la empresa y su modelo y quiera cooperar para el desarrollo del mismo, en armonía con la estrategia y la visión global del grupo y sus principios". Y la Igualdad de oportunidades es un pilar fundamental que se ha implantado desde la creación de la empresa, aunque legalmente no estamos obligados a disponer del Plan de Igualdad por el número de personas empleadas.

Por ello tenemos una política de:

La conciliación de vida laboral, personal y familiar: con horarios flexibles, excedencias por cuidados de menores y personas dependientes, para trabajadores y trabajadoras.
Remuneración con igualdad salarial

Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional: Igualdad de oportunidades en ascenso.

El talento no tiene género; acceso a puesto de dirección y responsabilidad.

Utilización de lenguaje inclusivo en la documentación externa.

Cuidado en la imagen y lenguaje no sexista en los materiales de comunicación y publicidad.

3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?

SI

4. En caso afirmativo, información adicional.

Están previstas en la ejecución del Pdl medidas de seguimiento, análisis, evaluación y propuestas de mejora.

5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el

RD 902/2020?

SI

6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

La igualdad y gestión de la diversidad se refleja en nuestro código ético. Colaboramos con entidades de atención a personas con discapacidad física e intelectual para favorecer la empleabilidad de personas con discapacidad.

8. ¿Existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad (www.fundaciondiversidad.com), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Somos empresa firmante de la Carta de la Diversidad.

10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?

SI

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.
- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.

- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.

Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional,

capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social que realiza la organización?

Desde Hotel Balneario de Ariño desarrollamos proyectos propios de acción social y voluntariado, colaboramos en proyectos de cooperación con entidades sin ánimo de lucro y apoyamos económicamente la actividad de diversas entidades.

Nuestras líneas prioritarias de acción son:

- Salud: prevención y fomento de hábitos saludables
- Desarrollo rural sostenible
- Apoyo al talento joven
- Inserción sociolaboral de colectivos vulnerables

Dentro de estas líneas desarrollamos:

- Un programa de voluntariado corporativo:
 - * Con entidades sin ánimo de lucro del entorno
 - * Cooperación exterior
- Promovemos proyectos de acción propios dentro de nuestro Plan Emoción para contribuir a diversas causas sociales relacionadas con la inclusión y la inserción laboral de colectivos vulnerables.
- Participación en proyectos sociales del entorno:
 - * Cooperación como partners
 - * Donaciones y actividades benéficas

¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?

- Proyecto Endógena, subvencionado por el LEADER ADIBAMA, en colaboración con la Asociación Apadrina un Olivo. Nace con el fin de promocionar y poner en valor desde un marco innovador los recursos endógenos del territorio. Teniendo como pilares la educación, sensibilización y el ocio responsable.
- Hemos puesto en marcha el Programa de salud dirigido a colectivos del entorno. Trabajamos para que los habitantes de Ariño y de otras poblaciones del entorno provechen este recurso de salud.
- Amas de Casa de Ariño
- Tenemos un contrato con ATADES (Asociación Tutelar Aragonesa de discapacidad Intelectual) para servicio de jardinería.
- Colaboramos en acciones de ATADI, con acceso en condiciones ventajosas para programa de salud
- AFAMMER -Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural, convenio de colaboración para creación de empleo y lucha contra la soledad no deseada.
- Fundación Asindown, programa de inserción sociolaboral y voluntariado corporativo
- Convenio de cooperación internacional con la Vicaría de Pastoral Social - Caritas de la

Arquidiócesis de Santo Domingo, con tres áreas de trabajo: Construcción de viviendas dignas para familias sin recursos; realización de seminarios formativos dentro de las acciones de voluntariado corporativo, para mejorar la empleabilidad de personas en exclusión social; apoyo al talento joven con un programa de inserción laboral.

- Alianza para la vacunación infantil de Fundación La Caixa. campaña de vacunación infantil en los 73 países más pobres del mundo.
- ONG Dream Nepal: donación de juguetes para los niños beneficiarios del proyecto

¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?

No existe una periodicidad establecida. La realización de acciones se marcan en cada uno de los proyectos que promovemos anualmente en nuestro Plan de RSC o según la demanda de las entidades con las que colaboramos.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?

Nuestras líneas de acción prioritarias son:

- Apoyo y promoción de actividades culturales, gastronómicas, etc.
- Colaboración en proyectos relacionados con la cultura de Aragón
- Dar a conocer a través de medios propios la cultura y tradiciones del entorno
- Ser embajadores del territorio

Dentro de estas líneas de acción hemos colaborado con los siguientes colectivos::

- Amas de casa de Ariño en el proyecto de cooperación Entre mandiles y apaños, para para la recuperación y revitalización del patrimonio gastronómico de la comarca de Andorra-Sierra de Arcos, con el apoyo de LEADER ADIBAMA.
- A través de nuestro portal Web, Redes Sociales, ferias y exposiciones promocionamos de manera continua los recursos patrimoniales y culturales del entorno.
- Participamos en jornadas y eventos turísticos, dentro y fuera de la región, donde se da a conocer el balneario y su entorno. Eventos como la Feria de la Miel en Ayora (Valencia), que reúne a visitantes de toda la Comunidad Valenciana; Día del Centro Aragonés en Valencia, que congrega a 500 familias; Feria de empresas en Andorra; FiranGran (Barcelona).
- Ofrecemos información y fomentamos el conocimiento de los recursos culturales y naturales del entorno, ya que se programan visitas de nuestros huéspedes a las poblaciones próximas, a sus museos. Disponemos por ejemplo de un convenio con el Centro de Interpretación de Arte Rupestre.
- El personal de recepción se forma con el personal del Turismo de la Comarca de Andorra-Sierra de Arcos para conocer todos los recursos culturales y patrimoniales del entorno, y ofrece información a nuestros clientes
- Colaboración proyecto Leader-Adibama: Valorización y potenciación del Alabastro Español, organizado por la Comarca del Bajo Martín, junto con los Ayuntamientos de Albalate del Arzobispo y La Puebla de Híjar,
- Aportación económica para el cortometraje: O Meninos do Rio película del director vecino ariñense Javier Macipe. Además, organizamos una jornada de presentación del corto, y difusión a través de una Jornada de Cine en las instalaciones del balneario de Ariño.
- Apoyo al escritor Salvador Berlanga, autor del libro: Como Esos Viejos Árboles, que se

desarrolla en Ariño. Colaboramos con su estancia en el Balneario mientras encontraba la inspiración de escritura.

- Colaboramos cada año con el Certamen Internacional de Pintura Rápida de Ariño
- Cesión de instalaciones para el rodaje de la película Ni te me acerques, que se distribuye actualmente a través de la plataforma Amazon Prime.
- Patrocinio de la revista anual de la Casa Regional de Aragón en Valencia

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Colaboramos con entidades públicas y privadas, entre ellas:

- Ayuntamiento de Ariño
- Comarca de Andorra-Sierra de Arcos
- Apadrina un Olivo
- Amas de Casa de Ariño
- Casa Regional de Aragón en Valencia
- Asociación de familias y mujeres del medio rural

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

De manera regular y continuada