

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**FERIA DE ZARAGOZA**  
CIF:Q5073002G  
Autovía A-2, Km 311  
50012 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

**Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario**

15 DE JULIO DE 2024

**Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización**

61

### 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.**

Para garantizar la igualdad entre los trabajadores la empresa dispone de un plan de igualdad actualizado según los plazos y vigencia establecidos, en los que se hace constar diagnósticos e informes, en los diferentes ámbitos laborales:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo.
- Derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual

Así como las medidas concretas que a aplicarse para subsanar las posibles deficiencias que pudieran surgir.

En Feria de Zaragoza existe un plan de igualdad con fecha de 23 de septiembre de 2022, que está a disposición de los trabajadores.

También en nuestro XIII Convenio, figuran claramente las medidas de conciliación que existen, donde quedan definidos los objetivos y las medidas a aplicar.

Medidas como las siguientes:

- El trabajador podrá retrasar su horario de entrada hasta un máximo de 90 minutos cada día, que deberá recuperar en la misma jornada de trabajo
- Lactancia acumulada, disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen
- Teletrabajo (normativa, principios, medios y equipos, derechos, seguridad, etc.)
- Y otras medidas para armonizar la vida laboral y familiar

**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**

Se trata de una encuesta de evaluación psicosocial, además de la libre opinión que trasladan los empleados siempre que lo ven necesario y es recogida por el comité de Dirección.

**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**

Al ser una plantilla pequeña, es fácil estar informados del grado de cumplimiento de las políticas y de las posibles dificultades. Hay una revisión periódica donde se evidencia el correcto desarrollo del plan o los posibles incumplimientos, que hasta la fecha no se han dado.

**7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión recocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

**8. En caso afirmativo, información adicional**

No por ahora

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el 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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 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
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras

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

- Facilidad para comer en el office de cocina equipado que la empresa pone a disposición, o bien pago de una dieta correspondiente.
- En los casos de turnos de tarde, no de prolongación de jornada, en el que el horario se inicie a partir de las 15 horas, se considerarán siete horas efectivas de trabajo, siempre que se hagan como mínimo cinco horas.
- Artículo 22 del Convenio (Armonización de la Vida Laboral y Familiar. Lactancia y permisos
- TELETRABAJO

**¿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, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)

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

Flexibilidad horaria, basada en la confianza y el desempeño, siempre bajo el paraguas del convenio colectivo de la empresa.

Por ejemplo, hemos tenido empleados trabajando en Lérida, Ejea, Tarazona, incluso Madrid. Teniendo en cuenta la distancia geográfica, hemos adaptado planes de trabajo y presencia física que les permitieran conciliar. Incluso facilitando el alojamiento, en condiciones ventajosas durante la celebración de los eventos.

Y en la nueva versión del XIII convenio colectivo de 2023, hemos incluido definitivamente el Teletrabajo, dotando a los empleados de las herramientas necesarias para su desempeño

**Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la 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
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 7. Plan de pensiones.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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.

- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.

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

- Complemento de pensión en caso de Jubilación Parcial
- Prestación económica en caso de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o fallecimiento
- Plan de Pensiones
- Fondo Social, destinado a financiar aquellas actividades propuestas por el Comité de Empresa, o personas en quienes delegue, que contribuyan a la cohesión y mejora de las relaciones personales de la plantilla.
- Complemento de la diferencia entre la prestación económica que reciba el trabajador, en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o laboral, del Régimen General de la Seguridad Social y la retribución que percibirían de la empresa.
- Premio a la Vinculación (más de 25 años en la Entidad con Insignia de oro y gratificación económica

Todos ellos recogidos en nuestro convenio propio

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

- 1. Ampliación del permiso de maternidad/paternidad.
- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 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?**

Las recogidas en los artículos 15, 16 y 22 de nuestro Convenio

### **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, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (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.**

[https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon;jsessionid=bn3M1HJ2OlvS1mbB6x1SWTLy.expinter61\\_1C](https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon;jsessionid=bn3M1HJ2OlvS1mbB6x1SWTLy.expinter61_1C)

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaAragon>

**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.**

TENEMOS CONSTITUIDO UN COMITE DE IGUALDAD QUE SE REUNE PERIÓDICAMENTE PARA REVISAR LOS ACUERDOS Y EL BUEN CUMPLIMIENTO DE LO PACTADO

**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?**

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

**7. En caso afirmativo, información adicional.**

Se trata de un seguimiento directo, ya que nuestra plantilla es pequeña y anualmente se hace revisión

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿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](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenenlaempresa.es](http://www.igualdadenenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

**9. En caso afirmativo, información adicional.**

SÍ, SOMOS MIEMBROS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS Y ASISTIMOS A LAS REUNIONES PARA PODER MEJORAR CON SUS RECOMENDACIONES

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

NO

## **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.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 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.
- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma

equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.

- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

### **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

#### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

Feria de Zaragoza no tiene voluntariado como tal, pero lo fomenta con organizaciones que cumplen la ley del voluntariado y con las que se puede colaborar

Apoyo a proyectos sociales alineados con nuestros valores corporativos a través del desarrollo de actividades en certámenes y congresos. También colaboramos con entidades sociales y educativas y se promueve el voluntariado entre las personas trabajadoras. En definitiva, promovemos asiduamente entre los empleados el voluntariado y la disposición a realizar acción social

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

Programa Mas Capaces de Fundación Adecco

Colaboramos activamente con el Banco de Alimentos

## UNICEF

Con AECC difundimos y colaboramos en sus actividades

Atades y Cruz Roja donamos juguetes para niños.

Colaboramos con distintas asociaciones de discapacitados, al objeto de facilitar su acceso en eventos de su interés y normalizar su participación

También tenemos un acuerdo de colaboración con la ONCE

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

Con la frecuencia que las organizaciones las promueven. Las difundimos nada más recibirlas, cada vez que la ONG o entidad lo comunican

Algunas son anuales como la colaboración con la Fundación Adecco, empleando anualmente a personas con alguna dificultad

Y por supuesto, de forma permanente la promoción y potenciación del voluntariado y acción social entre todo el personal de Feria

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Es uno de nuestros objetivos, la difusión de la cultura de Aragón en todas nuestras ferias y congresos

Por citar entre otros datos:

-En las ferias profesionales se celebran exposiciones edición tras edición, se presentan libros, documentales, etc.

Por ejemplo de la transhumancia en Figan, de maquinaria de época en Fima, del desarrollo hídrico en Smagua, de la evolución del vino en Enomaq o del desarrollo en infraestructuras en Smopyc.

- En gran medida en Feria General o Feria del Pilar, dónde hemos realizado numerosos concursos y exposiciones de arte (pintura, escultura, antigüedades, etc.).

- Especialmente en la feria ARATUR, con el sector turístico o en Nupzial, dando oportunidad a que los jóvenes diseñadores aragoneses mostraran sus creaciones,

En todos nuestros eventos promovemos la relación de Aragón con el entorno y potenciamos nuestra cultura y nuestra historia.

En la Ferias profesionales que celebramos y que tienen carácter internacional, promocionamos la cultura de Aragón con diversas actividades, como por ejemplo la cena de gala de FIMA, con actuaciones de grupos aragoneses, alimentos y productos aragoneses y apoyando la iniciativa "comparte tu secreto" o Alimentos noble "lo que ves es". Resulta muy edificante ver la respuesta de miles de visitante extranjeros, año tras año, ante los atractivos de la oferta cultural aragonesa promovida a través de Feria de Zaragoza.

Contamos con una oficina turística en el recinto ferial y tenemos acuerdos con los impulsores del enoturismo, turismo de balnearios, nieve, museos, etc.

Además los Comités organizadores de dichas Ferias, compuestos por empresas de ámbito nacional e internacional, celebran sus reuniones en sitios emblemáticos de la ciudad y la Comunidad (museos, casas consistoriales, bodegas, palacios,...).

Los regalos y obsequios a ponentes, invitados, instituciones, prensa, etc., siempre son de origen aragonés, bien sea cerámica, música, libros, alimentación, etc.

Además, organizamos, durante las últimas dos décadas abundantes espectáculos dirigidos

al teatro, musicales, ópera, ballet, espectáculos infantiles, conciertos, etc., tanto en Feria de Zaragoza como en el Palacio de Congresos, todo ello con una gran promoción a través de los diferentes canales de comunicación online y offline.

Queremos aportar aquí un dato económico contrastado, que también corrobora toda esta información, y es que Feria de Zaragoza ha generado en el último año un impacto económico en la Comunidad de 550 millones de euros

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Esta difusión la llevamos a cabo con todo el tejido empresarial de nuestra Comunidad y del resto de España, incluidas las filiales internacionales de las empresas, así como con los visitantes que acuden a nuestras ferias, en muchas ocasiones multirraciales y de muy diversas nacionalidades, procurando y promoviendo el progreso económico, social y medioambiental.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

En todos nuestros certámenes, ferias y congresos, que son más de 100 eventos anuales.. Además de las reuniones anuales de los comités organizadores de las diferentes Ferias, que se desarrollan al menos mensualmente, en una docena de ocasiones, por tanto al menos 12 veces al año

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

### **¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?**

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

### **En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso**

Esta es la URL: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/149157>

La última fecha en la que lo presentamos fue en diciembre de 2023.

### **¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?**

Sí

### **Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?**

- ODS 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.
- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

### **¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?**

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

**En caso afirmativo, información adicional**

ASISTIMOS A LAS CONVOCATORIAS DEL PACTO Y TRANSMITIMOS A LOS EMPLEADOS LO ESENCIAL DE LOS TEMAS TRATADOS Y RECOMENDADOS EN DICHAS CONVOCATORIAS

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

**En caso afirmativo, información adicional**

Tanto desde el área de RRHH como desde la área de Proveedores hay una persona encada una de ellas dedicada a este tema.

**¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?**

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

**En caso afirmativo, información adicional**

Desde el área de RRHH Y desde la área de Compras/Proveedores se revisa y se hace un análisis anual generalista, aunque no sistemático.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

Destacamos entre otras las siguientes:

\* Mejoras energéticas y consumos:

-Reducción y racionalización de los consumos adecuando instalaciones y prácticas de uso, tanto de energía como de otros recursos naturales como agua potable y papel, así como dirigiendo nuestras inversiones a descarbonización y hacia la compra de equipos más eficientes.

-Iluminación led, detectores de presencia en salas/zonas, dosificadores de caudal en grifos de aseos

**\* Transporte colectivo y sostenible:**

- Fomento de Transporte colectivo y/o menos contaminante con autobuses y tren desde origen y/o hoteles.
- Se aconseja priorizar el alojamiento cercano a la sede de Feria, fomentando el uso a los asistentes de transporte colectivo y eléctrico, así como de las conexiones aeropuerto/estaciones,

**\*Economía circular: reducción, reutilización, reciclado**

**\*Reducir:**

- Minimizar empleo de papel: uso de pantallas, atriles y cartelería digital, acreditaciones a través de QR, puntos de descarga para ponencias o programa del evento.

-Promover el minimizar volumen de mercancías adecuando el embalaje.

-Uso de las superficies cubiertas por moqueta.

**\*Reutilización:**

-Utilización de lonas como aislante en protectoras

-Evitar empleo de elementos usar y tirar, el mobiliario se reutiliza y si tiene algún daño estético, se gestiona para darle una segunda vida

-Potenciar la reutilización de la moqueta con doble vuelta

**\*Reciclar:**

-Fomentamos entre nuestros proveedores la creación de Stands fabricados con materiales reciclados y reciclables. Uso de madera con certificaciones sostenibles.

-Así como la elaboración de artículos de merchandising a partir de material reciclado.

**\*Accesibilidad de instalaciones y servicios:**

-Mejora continua de la accesibilidad de nuestras instalaciones tanto en aseos como en accesos a escenarios, entrada de puertas, etc, así como de nuestros servicios.

-Dotación de cambiadores de bebés en todos los aseos de uso público, sala de lactancia.

**\*Contratación y compra pública**

-Promoción de los criterios ambientales y sociales incluidos en la contratación y compra pública de equipamientos y servicios como impulso del empleo de calidad y cuidado del planeta en toda la cadena de valor.

-Inclusión de criterios ambientales y sociales en la contratación

-Plan de igualdad de género aplicado a la ejecución del contrato/fomento de la contratación femenina.

-Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

**\*Buenas prácticas, grupos de interés: Stakeholders, clientes, visitantes, proveedores**

-Divulgación de las medidas de sostenibilidad entre nuestros proveedores y nuestros expositores como extensión de las buenas prácticas a nuestros grupos de interés. Así mismo fomentar la responsabilidad entre clientes y visitante como parte de la cultura transmitida del evento.

-Promoción de buenas prácticas para el equipo humano, otra para las empresas proveedoras y colaboradoras, así como para expositores/as y organizadores externos. Sin olvidar el público general y los visitantes de nuestras diferentes actividades.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Divulgación ODS: Tenemos marco de referencia común con AFE (Asociación Española de Ferias)

Alineados con los objetivos de desarrollo sostenible de Naciones Unidas, nuestros recintos comunican el valor y la repercusión de nuestras prácticas sostenibles, nos convertimos en una institución ética y transparente frente a nuestro empleados/as y frente a la sociedad en general y acercamos a todos los ámbitos profesionales de nuestros eventos en esta responsabilidad común.

Haciendo uso de todos los canales a nuestro alcance: páginas web, redes sociales, news, pantallas informativas en sedes, entre otros.