

## RSA PLUS 2024 - 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

26 de septiembre de 2024

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

Plantilla media de 48 personas empleadas

### 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. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido 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 disponemos de sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación

**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.
- 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.

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. Aspectos especialmente sensibles 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
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa ?)

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

-----

### **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
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 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?**

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.  
Programa de voluntariado corporativo con asociaciones del territorio.

### **¿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, 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.**

Nos encontramos en proceso de negociación del Plan de Igualdad de 2024.

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. 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.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

NO

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

---

**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.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

### **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.
- 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?**

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.

Nuestra 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?**

- Apadrina un Olivo
- Finca Lavandanna
- Amas de Casa de Ariño
- Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural - AFAMMER
- ATADES
- ATADI
- Fundación Asindown
- Vicaría de Pastoral Social - Caritas de la Arquidiócesis de Santo Domingo

- Alianza para la vacunación infantil de Fundación La Caixa
- Fundación Española del Corazón
- Fundación Mapfre
- Fundación Randstad
- ONG Dream Nepal

### **¿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,
- Patrocinio de la revista anual de la Casa Regional de Aragón en Valencia
- Colaboración con el proyecto europeo Be.Cultour, del que forma parte el Parque Cultural del Río Martín.

#### **¿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
- Parque cultural del Río Martín

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

De manera regular y continuada

### **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

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

---

#### **¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 15. Vida y ecosistemas terrestres.
- 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**

Sesiones de formación específica para puestos de dirección y responsables de departamento.

Información sobre la Agenda 2030 y los ODS en medios de comunicación interno para todo el personal

Informaciones puntuales en RRSS propias

### **¿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**

Desde 2019 se cuenta con una Responsable de Responsabilidad Social Corporativa que se encarga de definir y coordinar la implementación de la estrategia de sostenibilidad de la empresa, vinculada a los ODS sobre los que impactamos directamente.

### **¿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**

El análisis de impacto en los ODS está incluido en el Plan de Responsabilidad Social que se define anualmente.

### **¿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**

En Hotel Balneario de Ariño disponemos de un Plan Estratégico de Acción de Responsabilidad Social que recoge las actuaciones asociadas a los objetivos de RSC sobre los que impactamos (ODS 3, 4, 5, 7, 8, 12, 13, 15 y 17) . Donde se definen los recursos para realización de las actuaciones y se establece un sistema de seguimiento y control para realizar un informe de sostenibilidad e impacto sobre los ODS.

Entre otras acciones:

- Hemos firmado la Estrategia de sostenibilidad - Turismo Responsable Teruel Siente de la Diputación de Teruel, con una ficha descriptiva de las acciones a las que nos comprometemos con medidas concretas en el ámbito de la sostenibilidad ambiental, (ODS 7, 12 y 15) sostenibilidad social y cultural (ODS 3, 4 y 5) , y sostenibilidad

económico/empresarial (ODS 8 y 17)

- Estamos adheridos al Compromiso por el Clima, para una reducción CO2 75% en 2030, y neutral en 2050 (ODS 7 y 13)
- Otras acciones de sostenibilidad ambiental: consumo responsable de agua; reducción y reciclaje de papel, envases y embalajes; productos de limpieza ecológicos; uso de materiales ecológicos; acciones de protección del paisaje (ODS 12,13,15)
- Compromiso con la Marca de Calidad "Norte Teruel", formada por una red de comarcas que trabajan en cooperación para conseguir un verdadero desarrollo rural sostenible, equilibrado e integrador, con los criterios específicos de balnearios (ODS 8, 7,12,15 y 17)
- Plan y manual de acogida para todos el personal que informa y expresa el compromiso de la empresa con la sostenibilidad (ODS 8)
- Acciones de sostenibilidad con proveedores: 80% de proveedores locales (km 0); prioridad proveedores que compartan nuestros objetivos y valores. (ODS 8 y 12)
- Renovación adhesión convenio "Más directivas" (ODS 5)
- Adhesión a la Red de Puntos Violeta (ODS 5)
- Elaboración e implementación Plan de Igualdad, Registro de Igualdad Retributiva y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa (ODS 5 y 8)
- Firma de la Declaración de Luxemburgo: promoción de la salud en el lugar de trabajo, Plan de Empresa Saludable y adhesión a la Red Aragonesa de Empresas Saludables (ODS 3 y 8).
- Participación en varios proyectos de ámbito nacional y regional, además de acciones propias de investigación e intervención contra la Soledad No Deseada en la personas Mayores (ODS 3)

**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**

A través de canales comunicación internos (newsletter y software de gestión de equipos y comunicación interna) se transmite a todo el personal información sobre acciones vinculadas con los ODS sobre los que impacta nuestra actividad.

En el blog de nuestra web y RRSS comunicamos también estas acciones y las de otros agentes socioeconómicos del territorio.