

**Empresa Pública para la Gestión del Turismo  
y del Deporte de Andalucía, S.A.  
y Sociedades Dependientes**

Estado de Información No Financiera  
del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022



## **Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. y Sociedades Dependientes**

Estado de Información No Financiera del ejercicio terminado el 31 de diciembre de 2022

### **INTRODUCCION**

De conformidad con lo establecido en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modificó el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad (en adelante, la Ley 11/2018), la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. y Sociedades Dependientes presenta un estado de información no financiera que incluye entre otras cuestiones: la información necesaria para comprender la evolución, los resultados y la situación del Grupo, y el impacto de su actividad con respecto a cuestiones de personal y empleo, sociales, de derechos humanos, de lucha contra la corrupción y el soborno, medioambientales, de fomento de la igualdad de trato y cumplimiento de reglas en materia de no discriminación y discapacidad.

Por ello, mediante el presente Estado de Información No Financiera, desde el Grupo se da anualmente respuesta a los diferentes ámbitos de reporte contemplados en la Ley 11/2018, describiendo en detalle aquellos considerados significativos para los Grupos de Interés, relativos a Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A, y sus Sociedades Dependientes.

Cabe destacar que la siguiente sociedad no ha sido considerada dentro del alcance de la elaboración del Estado de Información No Financiera por su impacto residual en los ámbitos reportados en el mismo, siendo la participación accionarial minoritaria en la misma (25,875%).

Estadio la Cartuja de Sevilla, S.A., se constituyó en noviembre de 1995, estando participada inicialmente por el Excmo. Ayuntamiento de Sevilla, la Comunidad Autónoma de Andalucía y la Excmo. Diputación de Sevilla. Tiene su domicilio social en Sevilla, Edificio Estadio La Cartuja Puerta 5, 4 planta. Su objeto social es la construcción, la gestión y explotación de un estadio en la Ciudad de Sevilla, y en general, aquellas otras actuaciones relacionadas con la promoción y práctica del deporte.

Para cualquier consulta a acerca del Estado de Información No Financiera, se puede realizar una comunicación escrita dirigida al domicilio social de Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A y Sociedades Dependientes, ubicada en Málaga, en Calle Compañía n.º 40.



## Acerca del Estado de Información No Financiera y su elaboración

El Estado de Información No Financiera incluye información relativa al ejercicio 2022, tratándose este informe del segundo elaborado por la Organización de estas características para todas las actividades y servicios prestados por el Grupo.

Este informe está elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, (GRI Sustainability Reporting Standards), cuyo índice de indicadores reportados se acompaña como anexo al presente informe (ver Anexo I).

El contenido del presente Estado de Información No Financiera ha sido elaborado conforme a los principios de participación de los Grupos de Interés, teniendo en cuenta el principio de materialidad, transparencia e integridad. Adicionalmente, se ha buscado el equilibrio, precisión, puntualidad, comparabilidad, claridad y fiabilidad de los datos presentados.

Por último, cabe destacar que el presente informe ha sido sometido a un proceso de verificación externa e independiente de conformidad con los términos recogidos en la Ley 11/2018, de 28 de diciembre.

## 1. MODELO DE NEGOCIO

---

### 1.1. ENTORNO EMPRESARIAL

La **Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A.**, (en adelante, Turismo y Deporte) se constituye por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía de fecha 27 de julio de 2010, mediante la integración por fusión de las sociedades Turismo Andaluz, S.A y Empresa Pública de Deporte Andaluz, S.A., quedando inscrita en el Registro Mercantil el 21 de diciembre de 2010.

Se configura como una sociedad mercantil del sector público andaluz de acuerdo con el artículo 4.1 del Decreto Legislativo 1/2010, quedando adscrita a la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte, a través de la Viceconsejería, conforme resulta del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías, modificado por Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, y el Decreto 159/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

Tiene por objeto la realización de actividades y servicios tendentes a la mejora y crecimiento de la industria turística y del deporte desarrollando las siguientes acciones para la consecución de este objetivo:





**Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A.** (en adelante Red de Villas), se constituye como sociedad anónima el 10 de septiembre de 2009. Mediante el Decreto 5/2015, de 13 de enero, se autoriza a la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A., la adquisición del 50% del capital social de la Sociedad Red de Villas Turísticas de Andalucía, S.A. la cual asume el 100% del citado capital, a través de una operación simultánea de reducción y ampliación de capital, pasando con ello a convertirse en accionista único. En consecuencia, la Sociedad pasa a tener la naturaleza de sociedad mercantil del sector público andaluz, quedando sometida a la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, al Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, y demás normativa de aplicación.

Su principal actividad consiste en la explotación de la red de establecimientos turísticos/hoteleros titularidad de la Junta de Andalucía: Villa Turística de Bubión, Villa Turística de Laujar de Andarax, Villa Turística de Grazalema, Villa Turística de Cazorla, Villa Turística de Priego de Córdoba, Villa Turística de Fuenteheridos, Villa Turística de la Axarquía, Villa Turística de Cazalla de la Sierra y Villa Pinar de la Vidriera, si bien los cuatro últimos se encuentran cerrados desde la constitución de la sociedad. Dispone de un catálogo de productos entre los que ofrece:

- Alojamientos de calidad
- Naturaleza y Actividades en los parques naturales, nacionales y reservas de la biosfera en los que se encuentran sus alojamientos
- Cultura y Tradición por las poblaciones declaradas Conjunto Histórico Artístico en las que se encuentran sus alojamientos
- Gastronomía
- Eventos y Reuniones. MICE

Turismo y Deporte, sirve al Sector Público Andaluz realizando la Promoción del Turismo y del Deporte de Andalucía. Se considera que se presta un 95,5% del servicio a la Junta de Andalucía y el resto a usuarios de Instalaciones Deportivas (IIDD). Realiza actuaciones orientadas a la promoción turística de la Comunidad Autónoma de Andalucía y al crecimiento de la oferta turística a través de la realización de campañas publicitarias, actuaciones de promoción y de comercialización. También lleva a cabo actuaciones orientadas a la promoción deportiva en Andalucía y al crecimiento del sector deportivo. De la misma manera, gestiona determinadas instalaciones deportivas de la Junta de Andalucía.

Red de Villas, opera en el mercado nacional como receptor de turismo tanto nacional como internacional. Ofrece alojamiento y servicios de restauración dentro de la Comunidad Autónoma de Andalucía en Grazalema, Priego de Córdoba, Bubión, Cazorla y Laujar de Andarax.

La sede central del GRUPO se encuentra ubicada en Málaga, en calle Compañía, nº 40, operando mayoritariamente en territorio nacional, con un 99,15% y 99,60% de la facturación en España en 2022 y 2021, respectivamente.

En Turismo y Deporte, el 47% de las actuaciones de promoción turística se realizan en la Comunidad Autónoma de Andalucía, el 17% en el resto de España, un 24% en la UE y un 12% en el resto del mundo. Todas las actuaciones de promoción deportiva se realizan en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En Red de Villas, el 100% de sus operaciones se realizan en la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Turismo y Deporte tiene una cifra de ingresos por facturación a terceros de **4,9 y 3,4 millones de euros**, principalmente a usuarios de IIDD y otros ingresos de explotación de **82,6 y 62,4 millones de euros** por imputación de transferencias de financiación de explotación y transferencias con asignación nominativa de la Junta de Andalucía, en 2022 y 2021 respectivamente. Red de Villas tiene una cifra de ingresos por facturación a clientes de las Villas Turísticas de **3,2 y 2,4 millones** de euros, en 2022 y 2021 respectivamente y ha recibido aportaciones de socios para compensación de pérdidas por importe de 1,9 y 2,1 millones de euros, en 2022 y 2021 respectivamente.

Turismo y Deporte ha realizado unas **79.981 operaciones** correspondientes con facturas emitidas, básicamente a usuarios de las instalaciones deportivas y **1.567.128 usos** de las Instalaciones deportivas adscritas. Red de Villas tiene realizadas unas **19.396 operaciones** correspondientes a facturas emitidas, habiendo recibido a **71.475 clientes** durante 2022.

## **1.2. PRINCIPIOS, FACTORES Y TENDENCIAS QUE PUEDEN AFECTAR A SU FUTURA EVOLUCIÓN**

En los últimos años, el Turismo y el Deporte ha ido creciendo de manera exponencial enfrentándose a grandes retos como el turismo de masas y la protección de la biodiversidad. Esto, ha provocado que se hayan buscado distintas formas de promocionar tanto el turismo como el deporte, centrados en disminuir la estacionalidad del sector turístico y mejorar la redistribución temporal y espacial de los turistas, mitigando los problemas de capacidad de carga de algunos destinos y problemas de convivencia turista-residente.

Con los continuos cambios que viven estos dos sectores tanto sociales, como tecnológicos, demográficos, culturales y ambientales, y tras la pandemia provocada por el Coronavirus y su correspondiente cierre mundial, se están buscando nuevas formas de promocionar el turismo y el deporte, así como de unificar estos dos conceptos.

El Grupo tiene un doble objetivo: la promoción de la marca Andalucía como destino turístico de primer orden y el fomento del proceso renovador de esta industria en Andalucía. En cumplimiento de estos objetivos, se desarrollan las siguientes líneas de actividad:

- Potenciación del sector turístico en todos sus aspectos y desarrollo de cuantas actividades tiendan a tal fin.
- Potenciación de la oferta turística en sentido estricto, así como de la oferta complementaria.
- Investigación y análisis de nuevos productos turísticos.
- Gestión de las instalaciones turísticas que le sean asignadas por la Junta de Andalucía.
- Edición de material promocional en cualquier soporte.
- Producción y distribución de la información que favorezca el desarrollo turístico andaluz.
- Coordinación de las acciones promocionales de entidades públicas o privadas que tengan igual fin en el marco de la política turística global.
- Aplicación de las más modernas tecnologías aplicadas al marketing

El Plan META es el Plan General de Turismo Sostenible de Andalucía META 2021-2027 y es el instrumento básico y esencial para la ordenación de los recursos turísticos de Andalucía para los próximos años. Su finalidad es la mejora de la gestión del turismo en un marco de desarrollo sostenible, social, económico y ambiental, en el que se apuesta por un modelo competitivo y emprendedor, así como de calidad,



inteligente, igualitario e inclusivo; basado en sus recursos humanos y en el valor identitario del destino Andalucía.

Para la elaboración de este plan, Turismo y Deporte identificó y analizó sus principales impactos, riesgos y oportunidades a través de un DAFO en el que se identifican los fundamentales puntos fuertes y débiles de Andalucía como destino turístico, y por ende de la propia función y actividad de la empresa.

Este DAFO fue realizado internamente y enriquecido por aportaciones de las cerca de 300 personas que participaron en el proceso de elaboración del Plan META. Del DAFO destacamos lo siguiente:

Debilidades	Amenazas	Fortalezas	Orportunidades
<ul style="list-style-type: none"><li>• Inseguridad Sanitaria</li><li>• Estacionalidad</li><li>• Falta de implementación de nuevas tecnologías</li><li>• Falta de Concienciación sobre la importancia de la sostenibilidad</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nuevos destinos asentados como competitivos</li><li>• Gentrificación de cascos urbanos</li><li>• Dificultad para recobrar la imagen de destino seguro</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Complementariedad de destinos, productos y recursos</li><li>• Excelente clima</li><li>• Turistas Fieles</li><li>• Destino con gran experiencia en el sector</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Turistas multimotivaciones</li><li>• Mayor concienciación global sobre la sostenibilidad</li><li>• Apuesta por Andalucía como "Destino Inteligente"</li></ul>

Por último, confirmar que tanto el sector turístico como el deportivo, especialmente este primero, están muy influenciados por cambios en el entorno, ya sean motivos sociales, económicos, políticos o cambios de gustos y tendencias de los propios clientes. Conflictos bélicos como la guerra de Ucrania, el encarecimiento del petróleo, la inflación disparada en la zona UE, la aparición de nuevos competidores, etc., son aspectos que influyen directamente en la decisión o no de viajar a un destino, a otro o no hacerlo.

### 1.3. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La estrategia del Grupo viene dada por los diferentes documentos planificadores que marcan las políticas turísticas y sus principales estrategias. En el caso de Turismo y Deporte, se pueden identificar fundamentalmente los siguientes:

- Plan META (2021-2027), con un enfoque estratégico a largo plazo
- Planes de Acción anuales, documento operativo de carácter táctico, en el que se indicaban las acciones concretas a realizar en el corto plazo.

El principal objetivo de ambos, es la reactivación de la industria turística andaluza, mediante el incremento del número de turistas que visitan Andalucía, así como de los ingresos generados por el sector, de manera que se maximicen los beneficios económicos y sociales derivados de esta industria:

- Difundiendo Andalucía como destino turístico
- Promocionando sus diferentes recursos, productos, segmentos y territorios: favoreciendo una redistribución temporal y territorial de ingresos
- Fomentando la investigación e innovación, la creación de productos y la transferencia de conocimiento



En el caso de Red de Villas, su estrategia, viene a sumarse a la de Turismo y Deporte, ampliando la diversidad de la oferta turística de interior en todas las provincias, dando visibilidad a los municipios y las comarcas en las que se sitúan las Villas, potenciando la actividad industrial y comercial de las mismas y favoreciendo la desestacionalización de los ingresos, siendo cada año el objetivo, incrementar el % de ocupación y % de producción. Para ello, se invierte permanentemente en la mejora de los servicios y de las instalaciones puestas a disposición del público y se utilizan medios de difusión como campañas de promoción, o la presencia en ferias turísticas.

#### 1.4 GOBERNANZA

Turismo y Deporte dispone de un organigrama en el que se define la estructura de la gobernanza de la organización.

<b>Director Gerente</b>	Dirección de Operaciones
	Dirección de Marca
	Dirección de Turismo
	Dirección de Deporte
	Dirección de Innovación

No hay subcomités definidos para la toma de decisión de los temas económicos, ambientales y sociales ya que cada director es responsable de su Área.

El Consejo de Administración, está formado por:

<b>Presidente</b>	Carlos Arturo Bernal Bergua
<b>Vicepresidente</b>	Víctor Manuel González García
<b>Consejeros/as</b>	Yolanda de Aguilar Rosell
	Salomón Castiel Abecasis
	José María Arrabal Sedano
	Raúl Jiménez Jiménez
	José Enrique Millo Rocher
	María Rueda Fernández
	Isabel Sánchez Fernández
	María de Nova Pozuelo
	Joaquín Gallardo Gutiérrez
	Javier González de Lara y Sarria
	José Carlos Escribano de Garaizábal
	Elena Pisonero Ruiz
	Francisco Marín Pérez
	Juan Molas Marcellés
	Óscar Cerezales Vecín
Álvaro Middelman Blome	
Antonio Vazquez Romero	



Todos los miembros del Consejo de Administración, ostentan cargos en diferentes organismos y entes de la Junta de Andalucía o son expertos en las materias objeto social de la empresa y ninguno recibe ningún tipo de compensación económica asociada al puesto.

El máximo órgano de gobierno es el Director Gerente, que participa en la identificación y gestión de los temas económicos, ambientales y sociales, así como sus impactos, riesgos y oportunidades.

El Consejo de Administración está formado por un 63,64% de hombres y un 36,36% de mujeres.

En Red de Villas, la estructura de gobernanza, está constituida únicamente por un Director Gerente. El organigrama se conforma de la siguiente manera:

<b>Director Gerente</b>	Directora Villa de Laujar y Bubión
	Directora Villa de Priego de Córdoba
	Director Villa de Grazalema
	Director Villa de Cazorla

Se describe a continuación la composición del Consejo de Administración de Red de Villas:

<b>Presidenta</b>	Yolanda de Aguilar Rosell
<b>Vicepresidenta</b>	María Rueda Fernández
<b>Consejeros</b>	Lisardo Morán Urdiales
	Jose Antonio Santisteban Martín
	Joaquín Gallardo Gutiérrez

Los miembros del Consejo de Red de Villas no reciben ningún tipo de compensación económica asociada al puesto.

En Turismo y Deporte, en dependencia del Director Gerente de la empresa tienen las siguientes responsabilidades los siguientes puestos directivos:

	Económicos y Sociales: Directora de Operaciones
	Ambientales: Directora de Operaciones y Director de Deporte

Turismo y Deporte, para temas económicos, ambientales y sociales, delega la autoridad en función de sus áreas competenciales y en última instancia, delega en los Comités de Dirección.

En el caso de Red de Villas, es competencia del Director Gerente y no delega la autoridad en otra persona.



## 2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

---

El Grupo conformado por Turismo y Deporte y Red de Villas, ha llevado a cabo un análisis de materialidad para identificar cuáles son los asuntos más relevantes para la organización y su sector y, de manera específica, cuáles son aquellos prioritarios en materia ambiental, social y de gobernanza, así como las expectativas al respecto de sus grupos de interés.

Con el fin de contar con la información más precisa posible, el Grupo se ha apoyado en:

- Guías metodológicas nacionales e internacionales del sector.
- Estándares de reporte GRI.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- Requisitos legales (EINF Ley 11/2018).
- Informes de sostenibilidad y estados no financieros de empresas de la misma industria nacionales e internacionales.
- Mapa de materialidad para industrias SASB.

En base a la información obtenida sobre la percepción de los grupos de interés, y tomando en cuenta el grado de importancia de cada uno y los impactos sociales, ambientales, y económicos de la organización, el análisis de materialidad realizado determina una serie de asuntos relevantes para la compañía y para sus grupos de interés. Por tanto, se trata de una herramienta clave de cara a identificar los asuntos que constituyen las prioridades en sostenibilidad:

- Son más críticos para la continuidad del negocio de la compañía.
- Son relevantes para los grupos de interés.
- Son capaces de suponer una transformación en términos de desempeño ambiental, social, de buen gobierno, etc.

Los asuntos prioritarios identificados, tras el análisis de los temas relevantes para la Organización y sus partes interesadas son:

<i>Social</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Seguridad y salud de los colaboradores</li><li>● Gestión del talento y desarrollo profesional</li><li>● Diálogo social</li><li>● Diversidad e igualdad</li><li>● Organización del trabajo</li><li>● Canal seguro para denuncias en casos de abuso, acoso o discriminación</li><li>● Satisfacción y protección de datos del cliente</li><li>● Quejas y reclamaciones</li><li>● Colaboración con fundaciones</li><li>● Inversión con impacto social</li><li>● Compromiso con las comunidades locales</li><li>● Respeto de los DDHH en toda la cadena de valor</li></ul>
---------------	---

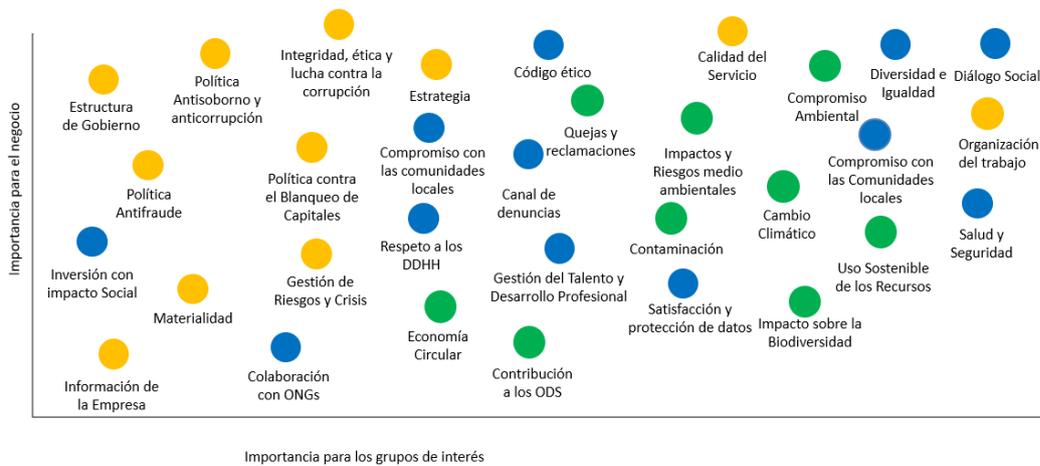


<i>Buen gobierno y Desarrollo Económico</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Información de la Empresa</li><li>• Estructura de Gobierno</li><li>• Integridad, ética y lucha contra la corrupción</li><li>• Código Ético</li><li>• Política Antisoborno y Anticorrupción</li><li>• Política Antifraude</li><li>• Política Contra el Bloqueo de Capitales</li><li>• Estrategia</li><li>• Materialidad</li><li>• Calidad del Servicio</li><li>• Gestión de riesgos y de crisis</li></ul>
<i>Medio Ambiente</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Compromiso Ambiental</li><li>• Impactos y Riesgos Medio Ambientales</li><li>• Contaminación</li><li>• Cambio Climático</li><li>• Uso sostenible de los recursos</li><li>• Impacto sobre la biodiversidad</li><li>• Contribución a los ODS</li><li>• Economía Circular</li></ul>

Estos tres grandes bloques marcan los principales asuntos relevantes para la compañía y para sus grupos de interés. En relación a esto último, destacar que los grupos de interés son todos los actores turísticos que intervienen en el sector, pudiendo diferenciarse los siguientes grupos:

- Colaboración Público-Público. Cogobernabilidad con otras administraciones como las siguientes: otras Consejerías del equipo de Gobierno, con las Delegaciones Territoriales, con administraciones provinciales (como las Diputaciones Provinciales), administraciones municipales, con entidades supraprovinciales, con la Universidad, etc.
- Colaboración Público-Privado. Cogobernabilidad con el sector privado, ya sea de manera independiente o fundamentalmente a través de su tejido asociativo (asociaciones, federaciones, etc.). En este sentido, la CEA (Confederación de Empresarios de Andalucía) juega un papel clave en esta cogobernabilidad del sector público con el privado.

Por último, se muestran cuáles son los asuntos más importantes para la compañía y para los principales grupos de interés. Destacan como más interesante para la Compañía los aspectos relacionados la política antisoborno y la lucha contra la corrupción, y para nuestros grupos de interés los relativos al uso sostenible de los recursos. Como temas comunes a ambos destacan la diversidad e igualdad y el compromiso con las comunidades locales.



### 3. CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

#### 3.1. GLOBAL MEDIOAMBIENTE.

##### **Información detallada sobre los efectos actuales y previsibles de las actividades del Grupo en el medio ambiente, la salud y la seguridad.**

Las actividades realizadas en los inmuebles de Turismo y Deporte, tanto las sedes administrativas como las instalaciones deportivas, son principalmente actividades administrativas, tendentes a la mejora y crecimiento de la industria turística y del deporte, por lo que su interferencia con el medio ambiente es mínima, limitándose a la generación de residuos propios de una oficina y en ningún caso de un proceso de fabricación. En cuanto al riesgo de éstos residuos, Turismo y Deporte se encarga de su traslado a los servicios municipales de basura.

El Grupo considera que el único riesgo que puede existir está en la actividad de gestión del Hotel Escuelapues, para el desarrollo de su actividad requiere del uso de gas propano.

En Red de Villas el impacto medioambiental es mínimo, relativo en exclusiva al relacionado con su actividad.

En relación a la seguridad y salud en el trabajo, Turismo y Deporte ha externalizado el Servicio de prevención ajeno de Seguridad y Salud de los trabajadores, para la evaluación de los riesgos que se pueden generar, implantando las medidas que procedan.

El Grupo tiene en cuenta el cuidado y el respeto del medioambiente en el desarrollo de su actividad, lo cual se pone de manifiesto en las medidas implantadas desde hace años en sus diferentes centros, algunas de las cuales se detallan a continuación:

- Cambio de vehículos de combustible a vehículos eléctricos.
- Plantación masiva de arbolado (más de 3.500 árboles, arbustos y plantas de seto).
- Eliminación de residuos tóxicos de tratamiento del campo de golf.
- Reparación del depósito de recogida de residuos líquidos.



- Cambio de los focos incandescentes a luces Led.
- Reguladores del gasto de agua en las habitaciones de alguno de los hoteles.
- Retirada de Residuos de material eléctrico y electrónico y otros tipos de productos, como es el aceite, a través de empresas especializadas.
- Cálculo de la Huella de Carbono correspondiente al año 2021 de tres de los 28 centros gestionados desde el área de Servicios Generales con una superficie superior a los 3.000m<sup>2</sup> por cada centro.
- Cambio masivo de luminarias fluorescentes a pantallas Led en Ciudad Deportiva de Huelva.
- Sustitución de griferías en vestuarios a pulsadores economizadores en Ciudad Deportiva de Huelva.
- Instalación de planta de depuración EDAR para tratamiento y reutilización de agua en PD La Garza.
- Cambio progresivo de luminarias a tecnología LED en el Estadio de la Juventud de Granada y la Ciudad Deportiva Javier Imbroda de Málaga.
- Cambio masivo de luminarias fluorescentes a pantallas Led en Ciudad Deportiva Javier Imbroda de Málaga.
- Sustitución del sistema de filtrado a cristales en la depuradora de las piscinas cubiertas de la Ciudad Deportiva Javier Imbroda de Málaga.
- Cambio de acumuladores de agua caliente a acumuladores más pequeños y eficientes.

A través de formación, como las realizadas en la Ciudad Deportiva Javier Imbroda, “Jornada técnica sobre control energético en instalaciones deportivas” y “Jornada de eficiencia energética aplicada al deporte”, se transmiten estos valores al personal.

El Grupo no ha tenido constancia, durante el ejercicio, de ningún incumplimiento legal o administrativo de tramitación, en cuanto a licencias y permisos ambientales, o expediente sancionador por causas relacionadas con el medio ambiente.

#### **Procedimientos de evaluación o certificación ambiental**

El Grupo no dispone, al cierre del ejercicio, de certificaciones ambientales en los centros adscritos al Área de Servicios, en las Instalaciones Deportivas, ni en Red de Villas.

#### **La aplicación del principio de precaución, la cantidad de provisiones y garantías para riesgos ambientales**

El Grupo no dispone, al cierre del ejercicio, de provisiones ni garantías para riesgos ambientales.

### **3.2. CONTAMINACIÓN.**

#### **Medidas para prevenir, reducir o reparar las emisiones de carbono que afectan gravemente al medioambiente.**

La actividad del Grupo genera emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) por fuentes de emisión propias (alcance 1). Estas emisiones proceden de calderas, siendo los datos estimados de consumo de carburantes, procedente de las mismas, durante el ejercicio 2022, los siguientes:



	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Gas propano (KG)	3.881	3.150
Gas propano (litros)	67.191	73.997
Gas natural (Kwh)	1.678.496	1.533.243

El Grupo cuenta con vehículos eléctricos en algunos de los centros. En relación con las emisiones GEI procedentes de combustibles utilizados en el transporte, los datos estimados de consumo durante el ejercicio 2022, son los siguientes:

	<b>2022</b>	<b>2021</b>
Gasolina (litros)	4.436	5.109
Diesel (litros)	135	6.238

### **Contaminación atmosférica específica de la actividad: Lumínica y Acústica.**

#### Contaminación lumínica:

El Grupo ha realizado durante los últimos años diversas inversiones destinadas a la racionalización del consumo eléctrico, como las que se detallan a continuación, dando cumplimiento además a las recomendaciones incluidas en los informes de auditoría energética realizados durante el ejercicio 2021:

- Cambio a luminaria led en de la sede central y en el Hotel Escuela Archidona.
- Instalación de sistemas automáticos de células fotosensibles para el encendido y apagado de iluminación de viales. (Parque Deportivo La Garza y Ciudad Deportiva Javier Imbroda, CEAR de Remo y Piragüismo, Ciudad Deportiva de Huelva)
- Instalación de sistemas de apagado automático de control horario para reducir al máximo posible las horas de encendido de la luminaria, cuando no es necesario. (Parque Deportivo La Garza y Ciudad Deportiva Javier Imbroda, Instalación Deportiva la Cartuja, CEAR de Remo y Piragüismo, Residencia de Deportistas la Cartuja y Ciudad Deportiva de Huelva.)
- Instalación de sistemas de baterías de energía reactiva en el cuadro general de baja tensión. (Parque Deportivo La Garza, Instalación Deportiva la Cartuja)
- Disminución de la ventana de riego (tiempo de riego) del sistema de riego del campo de golf, trasladando el funcionamiento de bombas a la franja de potencia económica (a partir de las 0.00h). (Parque Deportivo La Garza)
- Instalación de fluxores en fuentes de uso público, para minimizar el tiempo de funcionamiento de bombas de impulsión del sistema de agua potable. (Parque Deportivo La Garza)
- Instalación de planta depuración EDAR para tratamiento y reutilización de agua en Parque Deportivo La Garza.
- Reducción horas de encendido de luminarias exteriores y control de apagado automatizado en la Ciudad Deportiva Javier Imbroda.



### Contaminación acústica:

El Grupo ha implantado algunas medidas en la sede de Posada san Rafael y en algunas Instalaciones Deportivas para minimizar el impacto acústico que pueda generarse en el desarrollo de su actividad, dando cumplimiento además a las recomendaciones incluidas en el estudio de emisión de ruido realizado en 2020:

1. Instalación de Controladores de volumen en equipos de música de las salas de actividades de la Ciudad Deportiva de Huelva y en la Ciudad Deportiva Javier Imbroda.
2. Encapsulamiento de la bomba climatizadora CPD a base de pantallas acústicas de chapa galvanizada incluyendo silenciador y puerta de acceso.
3. Encapsulamiento de las bombas recirculadoras de enfriadora principal a base de pantallas acústicas de chapa galvanizada incluyendo silenciador y puerta de acceso.
4. Apantallamiento de unidades de climatización en cubierta alta, solicitando la correspondiente autorización al organismo competente.

### **3.3. ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS**

#### **Residuos: Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, otras formas de recuperación y eliminación de desechos.**

Grupo trabaja para mejorar todos los aspectos relacionados con su actividad que tengan implicación sobre el medio ambiente, dando cumplimiento a toda la legislación medioambiental de aplicación.

La mayoría de los residuos son gestionados a través de la red pública, no obstante, todos los centros poseen contratos con gestores de residuos autorizados y/o con empresas de limpieza y jardinería. En el ejercicio 2022 se han retirado residuos según el siguiente detalle:

Papel y cartón	504 Kg
Plástico no recuperable	310 Kg
Aceite de motor	100 Litros
Filtros de maquinaria de mantenimiento de campos de golf	15 unidades
Residuos de pintura, así como envases.	25 unidades
Lámparas de iluminación	2.000kg

Adicionalmente, en la Ciudad Deportiva Javier Imbroda se recicla el material eléctrico con gestores autorizados de recogida de residuos de lámparas y se contrata el suministro de cloro en cisternas en lugar de garrafas, reduciendo la generación de los residuos de plástico.

#### **Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.**

Sólo se generan desperdicios de alimentos en el Hotel Escuela de Archidona, siendo estos mínimos. Los alimentos se elaboran y se consumen por el propio alumnado, siendo depositados los desperdicios en sus respectivos contenedores específicos de: orgánico, papel, plástico y vidrio.



### 3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.

#### Consumo y Suministro de Agua de acuerdo con las limitaciones locales:

El consumo de agua del Grupo se destina principalmente a limpieza y al riego de los campos de golf y jardines y procede de la red de abastecimiento municipal, salvo en algunos casos, como en la Ciudad Deportiva Javier Imbroda y en las instalaciones situadas en Sevilla, donde el agua de riego procede de un pozo.

En la Instalación Deportiva la Cartuja, el volumen de aguas de sondeos destinadas al riego en el ejercicio 2022 asciende a 36.365m<sup>3</sup>, ascendiendo el volumen de aguas depuradas de captaciones destinadas al riego a 13.000m<sup>3</sup>.

En la Instalación del Parque Deportivo de la Garza, se dispone de ETAP, para tratar y distribuir el agua potable en el centro, que se alimenta de agua de sondeos propios y del agua suministrada por el operador municipal, con la que se atienden las necesidades de riego de las zonas verdes ornamentales y del campo de golf. El volumen de agua consumida procedente de sondeos asciende a 15.000m<sup>3</sup>, ascendiendo el volumen de agua suministrada por el operador municipal a 39.000 m<sup>3</sup>. Adicionalmente, se estima que unos 6.000m<sup>3</sup> de agua de lluvia y procedentes de la depuración de aguas residuales y escorrentía, son reutilizados para riego, mediante canalizaciones y sistemas de recogida internos. Durante el ejercicio 2022, se ha llevado a cabo en esta Instalación la implantación de un proyecto de sostenibilidad integral del campo de golf, que incluye instalación de riego eficiente, ampliación y optimización de las zonas de acopio de agua, estando previsto además realizar un cambio de cespitosa por otra de menos necesidades hídricas.

En la Ciudad Deportiva Javier Imbroda se cuenta con un pozo propio de agua para riego de césped artificial y jardinería ornamental y con un nuevo sistema de filtrado a cristales en la depuradora de las piscinas cubiertas.

A continuación, se detalla el consumo estimado en los ejercicios 2022 y 2021, en el Grupo:

	2022	2021
Consumo (m <sup>3</sup> )	226.027	130.000

#### Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso

##### Consumo de Papel:

El Grupo transmite en todos sus centros la importancia de la política de “papel 0” y prevé llevar a cabo planes de concienciación, destinados a todos los empleados, sobre los aspectos relacionados con la sostenibilidad medioambiental.

El consumo estimado de papel para los ejercicios 2022 y 2021, del Grupo se detalla a continuación.

	2022	2021
Servicios Generales (folios)	299.000	350.000
Red de Villas (folios)	139.751	133.527
Instalaciones Deportivas (folios)	166.646	161.115



### Sustancias peligrosas:

Los criterios de utilización de sustancias peligrosas empleadas en las instalaciones que gestiona el Grupo son los siguientes:

- Para el **tratamiento de piscinas**, se utiliza en Instalaciones Deportivas, el Hipoclorito sódico suministrado por un proveedor autorizado (31.000 Kg/año) y en el Andalucía Lab, Clorama dicloro granulado (5Kg) y Clorama Antialgas (5Kg).
- Se ha suprimido la utilización de clorpirifos como **insecticidas** y se emplean vacilus turirgienses, que es de carácter orgánico, del que se emplean unos 45 l/año. Asimismo, se ha suprimido el himidaclorid, que afectaba a las colonias de abejas de la zona, y se ha sustituido por vacilus turirgienses, que es de carácter orgánico.
- En cuanto a **fungicidas**, se ha retirado lprodiona y Clortalonil metil tiofanato y se ha sustituido por Vacilus subtilis y extractos de ajos para evitar nematodos, del que se emplean aproximadamente 80 y 70 litros al año respectivamente.
- **Gasolina** para maquinaria del jardín, siendo la cantidad máxima almacenada la capacidad del depósito de dicha maquinaria.
- Durante el ejercicio 2022 se ha efectuado la **fumigación** de la sede de Servicios Centrales de Posada San Rafael en Málaga, habiéndose empleado productos para el tratamiento contra la peri planeta americana. El producto utilizado fue DESINSAN C y Goliath.
- Se utilizan **herbicidas** (KARDA 2L/año) y **fungicida** (1,8L/año) para el jardín del Hotel Escuela de Archidona, suministrados por la empresa de plagas (Fercrisa Cobre 52).
- Se utilizan los siguientes **productos de limpieza** en el Hotel Escuela de Archidona:
  - Lejía, 15 l/mes, limpieza y desinfección de tablas de corte en cocina.
  - Agua fuerte, 2 l/mes, desincrustante de óxido en la fuente del claustro.
  - Amoniaco, 5 l/mes, limpieza de cristales y suelos de aulas.
  - Tensioactivo no iónico (desengrasante), 2,5l/mes, limpieza de superficies en cocina y uniformidad en el Departamento Cocina.
  - Hipoclorito de sodio, 60l/año, control de legionela y mantenimiento niveles de cloro en aljibes.

### Consumo, directo e indirecto, de energía:

La estimación del consumo eléctrico de los centros del Grupo, teniendo en cuenta dificultades que existen para la obtención de los datos en algunos de ellos, se detallan a continuación:

	2022	2021
Todos los centros (Kwh)	5.034.402	5.000.000

### Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Durante el ejercicio 2022, se ha llevado a cabo el cambio de toda la luminaria a Led en la sede del Hotel Escuela Archidona, mejorando de esta forma la eficiencia energética, ya mencionado en el apartado de Contaminación Lumínica. Y durante los siguientes años, el Grupo prevé realizar el cambio de luminaria en el resto de sedes dependientes del área de Servicios Generales titularidad de Turismo y Deporte.



### Uso de energías renovables

En el año 2022 se valoró la implantación de placas fotovoltaicas en la sede del edificio de Andalucía Lab, al ser un edificio en régimen de arrendamiento de la Junta de Andalucía con un tercero, se solicitó la correspondiente autorización a la D.G de Patrimonio de la Consejería de Economía, Hacienda y Fondos Europeos, quien informa que habrá que evaluar el retorno de la inversión a realizar, dado que los años transcurridos entre el periodo de retorno que son de 10,5 años y el contrato de arrendamiento que son 12 años, es muy reducido, por lo que dicha acción no se ha puesto en marcha.

### 3.5. CAMBIO CLIMÁTICO.

#### Elementos importantes de emisiones de gases a efecto invernadero generados como resultado de las actividades del Grupo, incluido el uso de los bienes y servicios que produce.

Dado que la actividad del Grupo, como se ha comentado con anterioridad, tiene un bajo impacto medioambiental, no se dispone de procedimientos que permitan cuantificar los efectos e intensidad de nuestras emisiones producidas de manera indirecta o de alcance 3, que no sean de nuestra propiedad ni se encuentren bajo nuestro control.

El Grupo prevé, minimizar el impacto y mejorar permanentemente la actuación medioambiental, incorporando la mejor tecnología ambiental disponible que sea económicamente viable.

#### Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.

La Escuela de Golf del Toyo cuenta con una instalación de producción fotovoltaica. Se ha efectuado una estimación de cuál sería la producción de energía de esta instalación a pleno rendimiento en el mes de agosto, tomando como referencia datos del mes de enero de 2022, siendo los resultados los que se detallan a continuación:

		<b>Producción enero 2022</b>	<b>Estimación Producción Agosto 2022</b>
Inversor 1	23KW/h	690KW/mes	800KW/mes
Inversor 2	23KW/h	690KW/mes	800KW/mes
<b>TOTAL</b>	<b>46KW/h</b>	<b>1.380 KW/mes</b>	<b>1.600 KW/mes</b>

Los datos de facturación de agosto, muestran un consumo de 8.856kw/h, siendo este dato bastante superior a la producción de energía fotovoltaica estimada. Además, podemos estimar que, en agosto, según los periodos de facturación (P3, P4) y atendiendo a la franja horaria de facturación de 8:00 a 24:00, podemos ver que: P3= 2.349 Kw/h y que P4= 1.838Kw/h, hacen un total de 4.187kw/h. Con este dato (descontando los fines de semana) podemos estimar que al día se está consumiendo  $4.187/22= 190,32kw/h$ , y la fotovoltaica está produciendo al día, 23-40kw/h aproximadamente. (por cada inversor, es decir, consumo 380,64kw/h día; produzco 80Kw/h al día (total los dos inversores)).

Se han instalado placas solares en la sede de Andalucía Lab y en Ciudad Deportiva de Huelva para el agua caliente de vestuarios. Se está estudiando la posible implantación de puntos de recargas eléctricos para vehículos en la zona de aparcamientos.



En Red de villas, el hotel de Priego cuenta con placas solares para el agua caliente y para electricidad. También dispone de una caldera de biomasa para el agua caliente que consume de manera anual unos 50 mil kg de orujillo. La producción anual estimada de la instalación fotovoltaica es de 17 mil KWh, lo que supone un 7,5% de ahorro en el consumo energético y un 15% en lo relativo a ACS. El CEAR de Remo y Piragüismo y la Instalación Deportiva la Cartuja, cuentan con colectores solares térmicos para la producción de ACS. Adicionalmente, los hoteles de Laujar y Cazorla también cuentan con placas solares para el agua caliente.

En el ejercicio 2022 se ha llevado a cabo el cálculo de la Huella de Carbono correspondiente al ejercicio 2021, de tres de los 28 centros gestionados desde el área de Servicios Generales con una superficie superior a los 3.000m<sup>2</sup> por cada centro, ya mencionado en el apartado 3.1 Global medioambiente.

Según lo establecido RD 163/2014, de fecha 14 de marzo, se crea el registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono, y tiene la consideración jurídica de voluntario, siendo inscribibles en el Registro según el Art 3 del RD.

En la Ley 7/2021 de Cambio Climático y Transición Energética, el cálculo y la reducción de la huella de carbono de las empresas, tras su publicación en el BOE el 21 mayo 2021, pasó de ser voluntaria a obligatoria. No obstante, la disposición adicional 12 de la Ley, determina que, en el plazo de un año, el gobierno deberá determinar qué empresas deberán calcular, publicar y reducir su huella de carbono, y regular de qué manera deberán hacerlo.

A fecha actual, y tras casi más de 8 meses del cumplimiento de la fecha límite (22 mayo 2022) para que el Gobierno determinase que empresas deben calcular la Huella de Carbono, aún se desconoce en qué momento publicaran el Reglamento/Procedimiento en el BOP, pero la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía. S.A. en su voluntad de adaptar en la medida de lo posible su actividad a esos compromisos en materia medioambiental, ha puesto en marcha en el ejercicio 2022 este proyecto piloto del cálculo de la huella de carbono en los grandes centros de trabajo de más de 3.000 m<sup>2</sup> cada uno y adscritos al área de Servicios Generales:

- Edificio Servicios Centrales, Posada San Rafael: C/ Compañía, nº 40 29008-Málaga
- Edificio Andalucía Lab: Carretera Nacional 340 Km 189,60 29604-Marbella. Málaga
- Hotel Escuela Archidona. C/ Convento de Santo Domingo, s/n 29300-Archidona. Málaga

Con la finalidad de llegar a reducir o compensar la huella de carbono en la medida de lo posible y desarrollar un plan de mejora y concienciación a los trabajadores de la empresa para alcanzar el objetivo previsto, con fecha 22 de diciembre de 2022, se procede a la presentación de la solicitud de inscripción en el Registro de huella de carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, enmarcando esta actuación dentro del marco de responsabilidad social corporativa de la compañía.

### **Metas de reducción establecidas voluntariamente a medio y largo plazo para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y Medios implementados para tal fin.**

En el plan de reducción de la huella de carbono e informe de seguimiento se establece un plan de mejora del año 2025 para reducir las emisiones respecto al año base en el año 2021, por lo que, nos planteamos el siguiente objetivo del cual se realizará un seguimiento anual del mismo



<b>META</b>	<b>FECHA</b>
Realizar formación y concienciación de los trabajadores en los que el trabajador tome conciencia de las toneladas de Co2 que emite al año en su vida diaria	Una vez al año
Reunión con la dirección y planteamiento de alternativas de proyectos de compensación de emisiones de Co2. Planificación de fases para la ejecución del mismos	Una vez al año
Puesta en marcha de ejecución de proyecto de compensación	Julio 2023
Cambio de luminaria a LED en todas las instalaciones	Diciembre 2023
Cambio de aparatos de climatización por otros más eficientes energéticamente	Diciembre 2025
Cambio de cerramientos con el fin de evitar un incorrecto uso de la calefacción	Diciembre 2025
Instalar sensores en zonas comunas, zonas de mayor uso, aseos, etc.	Diciembre 2024
Participación de la empresa en proyectos europeos de eficiencia energética	Diciembre 2025
Sustitución de los vehículos por híbridos o eléctricos	Diciembre 2025
Búsqueda financiación europea para la mejora de la sostenibilidad ambiental	Diciembre 2025

### **3.6. PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD.**

#### **Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.**

Parte de la actividad del Grupo se desarrolla en entornos naturales, donde podría existir afeción sobre el medioambiente, es el caso de:

- El Centro Especializado de Alto Rendimiento y la Instalación Deportiva la Cartuja, que se sitúan a los márgenes del río Guadalquivir. Considerando, por tanto, que pudiera existir algún riesgo a la flora y fauna de las diferentes zonas, se han eliminado los productos tóxicos de los campos de golf, como se ha identificado en apartados anteriores.

#### **Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.**

- La sede central de Posada San Rafael, sita en calle Compañía, posee un patio central catalogado como BIC
- El Hotel Escuela de la Empresa Pública se encuentra situado en el casco histórico de la localidad de Archidona (Málaga) considerado Bien de Interés Cultural (BIC). La propia actividad del Hotel Escuela no implica ningún impacto o riesgo perjudicial para la zona donde se encuentra ubicada.  
Durante el ejercicio 2021 ha sido presentado proyecto en fase de aproximación para optar a los Fondos Europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, destinados al Programa de Impulso a la Rehabilitación Edificatoria (PIREP), con una inversión conjunta de más de un millón de euros. Estando a la fecha pendiente de notificación sobre la aceptación o no de dichos proyectos por parte de la Dirección General de Patrimonio encargada de la coordinación de ambos proyectos. La finalidad de ambos proyectos es cumplir con la rehabilitación energética, con una reducción de al menos un 30% del consumo de energía primaria no renovable.



- El hotel de Grazalema está dentro del Parque Natural de las Sierras de Grazalema, que a su vez está declarado reserva de la biosfera por la Unesco.
- El hotel de Priego se encuentra dentro del Parque Natural de las Sierras Subbéticas, declarado como Espacio Natural Protegido el 28 julio de 1989 y en 2006 fue reconocido por la Unesco como Geoparque e incluido en la red europea de geoparques.
- Los hoteles de Lujar y Bubión se encuentran ubicados dentro del Parque Natural de Sierra Nevada.
- El hotel de Cazorla está dentro del Parque Natural de las Sierras de Cazorla, Segura y las Villas, que a su vez está declarado reserva de la biosfera por la Unesco, y zona ZEPA.

#### 4. CUESTIONES SOCIALES Y RELATIVAS AL PERSONAL

---

##### 4.1. EMPLEO

##### Número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional.

La plantilla del Grupo al 31 de diciembre de 2022, ascendía a 377 personas, siendo mujeres un 57,03% de dicha plantilla y el 100% de procedencia española.

	Nº Personas por categoría y Sexo					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	2	2	0	0	2	2
<b>RESTO DIRECCIÓN</b>	17	19	10	10	27	29
<b>JEFATURAS TÉCNICAS</b>	32	29	32	33	64	62
<b>TÉCNICOS</b>	39	46	84	91	123	137
<b>ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS</b>	35	35	45	37	80	72
<b>AUXILIARES</b>	26	28	40	45	66	73
<b>OPERARIOS</b>	11	11	4	4	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>162</b>	<b>170</b>	<b>215</b>	<b>220</b>	<b>377</b>	<b>390</b>

	Nº total de empleados/as		Nº Personas por Edad					
			<35 años		35-50 años		Más de 50	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>TOTAL</b>	<b>377</b>	<b>390</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>149</b>	<b>176</b>	<b>214</b>	<b>198</b>



**Número total y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional.**

Tipos de contrato por Sexo												
Indefinidos						Temporales						
2022			2021			2022			2021			
Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	
<b>TOTAL</b>	149	185	<b>334</b>	162	195	<b>357</b>	13	30	<b>43</b>	8	25	<b>33</b>

Tipos de contrato por edad																
Indefinidos								Temporales								
2022				2021				2022				2021				
<35	35-50	>50	Total	<35	35-50	>50	Total	<35	35-50	>50	Total	<35	35-50	>50	Total	
<b>TOTAL</b>	0	132	202	<b>334</b>	2	166	189	<b>357</b>	14	17	12	<b>43</b>	14	10	9	<b>33</b>

	Tipos de contrato por categoría profesional					
	Indefinido		Temporal		TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	2	2	0	0	2	2
<b>RESTO DIRECCIÓN</b>	27	29	0	0	27	29
<b>JEFATURAS TÉCNICAS</b>	64	62	0	0	64	62
<b>TÉCNICOS</b>	122	137	1	0	123	137
<b>ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS</b>	71	68	9	4	80	72
<b>AUXILIARES</b>	33	44	33	29	66	73
<b>OPERARIOS</b>	15	15	0	0	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>334</b>	<b>357</b>	<b>43</b>	<b>33</b>	<b>377</b>	<b>390</b>

**Número total y distribución de modalidades de jornada laboral por sexo, edad y categoría profesional.**

Tipos de Jornada por Sexo												
Completa						Parcial						
Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		
2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	
<b>TOTAL</b>	156	163	205	209	<b>361</b>	<b>372</b>	6	7	10	11	<b>16</b>	<b>18</b>

Tipos de Jornada por edad																
Completa								Parcial								
<35 años		35-50 años		Más de 50		Total		<35 años		35-50 años		Más de 50		Total		
2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	
<b>TOTAL</b>	14	16	139	165	208	191	<b>361</b>	<b>372</b>	0	0	10	11	6	7	<b>16</b>	<b>18</b>



	Tipos de Jornada por categoría profesional					
	Completa		Parcial		TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	2	2	0	0	2	2
<b>RESTO DIRECCIÓN</b>	27	29	0	0	27	29
<b>JEFATURAS TÉCNICAS</b>	64	62	0	0	64	62
<b>TÉCNICOS</b>	119	133	4	4	123	137
<b>ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS</b>	72	65	8	7	80	72
<b>AUXILIARES</b>	62	66	4	7	66	73
<b>OPERARIOS</b>	15	15		0	15	15
<b>TOTAL</b>	<b>361</b>	<b>372</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>377</b>	<b>390</b>

Promedio anual de contratos indefinidos, de contratos temporales y de contratos a tiempo parcial por sexo, edad y clasificación profesional.

Distribución de la plantilla por sexo, edad, país y clasificación profesional

	Promedio Personas por categoría y Sexo					
	Hombres		Mujeres		TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	2	2	0	0	2	2
<b>RESTO DIRECCIÓN</b>	18	19	10	10	28	29
<b>JEFATURAS TÉCNICAS</b>	31	30	32	33	63	63
<b>ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS</b>	38	43	83	85	121	128
<b>AUXILIARES</b>	33	34	43	39	76	73
<b>TÉCNICOS</b>	26	27	31	29	57	56
<b>OPERARIOS</b>	11	12	4	4	15	16
<b>TOTAL</b>	<b>159</b>	<b>167</b>	<b>203</b>	<b>200</b>	<b>362</b>	<b>367</b>

	Nº total de empleados/as		Promedio Personas por Edad					
			<35 años		35-50 años		Más de 50	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>TOTAL</b>	<b>362</b>	<b>367</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>141</b>	<b>162</b>	<b>213</b>	<b>201</b>

El 100% del promedio de la plantilla del ejercicio es de procedencia española.

Promedio y distribución de modalidades de contrato de trabajo, por sexo, edad y clasificación profesional.

	Promedio de contratos por Sexo											
	Indefinidos						Temporales					
	2022			2021			2022			2021		
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres	TOTAL
<b>TOTAL</b>	152	182	334	160	184	344	7	21	28	7	16	23



Promedio de contratos por edad																
Indefinidos									Temporales							
2022				2021				2022				2021				
<35	35-50	>50	Total	<35	35-50	>50	Total	<35	35-50	>50	Total	<35	35-50	>50	Total	
<b>TOTAL</b>	0	130	204	<b>334</b>	0	150	194	<b>344</b>	8	11	9	<b>28</b>	4	12	7	<b>23</b>

	Promedio contratos por categoría profesional					
	Indefinido		Temporal		TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	2	2	0	0	2	2
<b>RESTO DIRECCIÓN</b>	28	29	0	0	28	29
<b>JEFATURAS TÉCNICAS</b>	63	63	0	0	63	63
<b>TÉCNICOS</b>	119	126	2	2	121	128
<b>ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS</b>	71	69	5	4	76	73
<b>AUXILIARES</b>	36	39	21	17	57	56
<b>OPERARIOS</b>	15	16	0	0	15	16
<b>TOTAL</b>	<b>334</b>	<b>344</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>362</b>	<b>367</b>

Promedio y distribución de modalidades de jornada laboral, por sexo, edad y clasificación profesional.

Promedio de Jornada por Sexo												
Completa						Parcial						
Hombres		Mujeres		Total		Hombres		Mujeres		Total		
2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	
<b>TOTAL</b>	154	162	197	192	351	354	5	5	6	8	<b>11</b>	<b>13</b>

Promedio de Jornada por edad																
Completa								Parcial								
<35 años		35-50 años		Más de 50		Total		<35 años		35-50 años		Más de 50		Total		
2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	
<b>TOTAL</b>	8	4	134	154	209	196	<b>351</b>	<b>354</b>	0	0	7	8	4	5	<b>11</b>	<b>13</b>

	Promedio de Jornada por categoría profesional					
	Completa		Parcial		TOTAL	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	2	2	0	0	2	2
<b>RESTO DIRECCIÓN</b>	28	29	0	0	28	29
<b>JEFATURAS TÉCNICAS</b>	63	63	0	0	63	63
<b>TÉCNICOS</b>	118	125	3	3	121	128
<b>ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS</b>	70	66	6	7	76	73
<b>AUXILIARES</b>	55	53	2	3	57	56
<b>OPERARIOS</b>	15	16	0	0	15	16
<b>TOTAL</b>	<b>351</b>	<b>354</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>362</b>	<b>367</b>

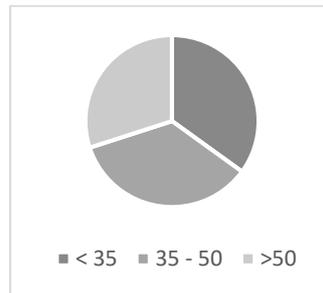


### Números de nuevos contratos y despedidos por sexo, edad y clasificación profesional.

El Grupo no ha efectuado ningún despido de plantilla durante el ejercicio 2022.

El total de las nuevas contrataciones se han producido exclusivamente en Red de Villas, siendo todas ellas de carácter temporal por necesidades de la producción. El 65% de las mismas han sido mujeres, con un 80% de los puestos de auxiliares y el 20% administrativos.

Las contrataciones temporales se han distribuido por edad conforme a la siguiente distribución



### Remuneraciones medias y su evolución desagregados por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.

El Grupo apuesta por la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluida la equidad salarial.

A continuación se presentan datos promedio de los ejercicios 2022 y 2021:

	Remuneración media por Edad					
	<35		35-50		>50	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>TOTAL</b>	23.024	20.987	32.442	26.808	35.724	28.342

	Remuneración media por Sexo y Categoría Profesional			
	Hombre		Mujer	
	2022	2021	2022	2021
<b>ALTA DIRECCIÓN</b>	59.980	59.980	-	-
<b>RESTO DIRECCIÓN</b>	54.376	41.962	56.557	44.309
<b>JEFATURAS TÉCNICAS</b>	42.526	37.653	46.272	42.211
<b>TÉCNICOS</b>	33.553	26.950	35.529	26.151
<b>ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS</b>	25.036	24.890	29.585	27.714
<b>AUXILIARES</b>	22.761	20.646	22.497	23.956
<b>OPERARIOS</b>	24.706	22.412	21.478	19.674



### Brecha salarial, remuneración de puestos de trabajos iguales o de media de la sociedad.

	Brecha salarial por categoría profesional	
	2022	2021
ALTA DIRECCIÓN	-	-
RESTO DIRECCIÓN	-4,01%	-5,59%
JEFATURAS TÉCNICAS	-8,81%	-12,11%
TÉCNICOS	-5,89%	2,96%
ADMINISTRATIVOS Y ESPECIALISTAS	-18,17%	-11,35%
AUXILIARES	1,16%	-16,03%
OPERARIOS	13,06%	12,22%

Remuneración media de puestos de los consejeros y directivos, incluyendo la retribución variable, dietas, indemnizaciones, el pago a los sistemas de previsión de ahorro a largo plazo y cualquier otra percepción desagregada por sexo.

REMUNERACION	2022	2021
ALTA DIRECCIÓN	59.780	59.980
RESTO DIRECCIÓN	54.376	41.962

DIETAS	2021	2022
ALTA DIRECCIÓN	3.772	4.294
RESTO DE DIRECCIÓN	20.570	24.669

### Implantación de políticas de desconexión laboral.

Si bien en la actualidad no hemos establecido medidas específicas de desconexión laboral en ninguna de las empresas del Grupo, se fomenta, salvo exigencias específicas del puesto, la conciliación familiar, lo que incluye el respeto por el horario laboral y el tiempo de descanso.

Dentro del Grupo no se establece diferencia respecto a los beneficios de los que disfrutan el personal en función del tipo de contrato. Nuestra filosofía de beneficios se basa en:



Flexibilidad de horarios



Conciliación familiar



Formación profesional



Buen ambiente

Turismo y Deporte se ha adherido con acuerdo con los Representantes de los Trabajadores a la Instrucción 3/2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, en materia de Jornada Laboral, Vacaciones y Permisos por los que se reconoce a los trabajadores/as permisos y reducciones de jornada por razones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por encima de las previsiones legalmente establecidas.



### **Empleados con discapacidad.**

En Turismo y Deporte cumplimos con las leyes en materia de inclusión laboral, al cierre del año 2021 el 4% de nuestro personal son personas con capacidades diferentes y al cierre del año 2022 el 3,53% (10 empleados). Además, la media de empleados con discapacidad en 2022 ha sido de 11 empleados.

En el caso de Red de Villas, se está trabajando para solicitar la implantación de medidas alternativas para suplir la carencia de este tipo de personal.

## **4.2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

### **Organización del tiempo de trabajo.**

La organización del trabajo en el Grupo se establece a través de la Instrucción 3/2019 de la dirección General de RRHH y Función Pública, en materia de Jornada laboral, vacaciones y permisos en el ámbito de la Administración General de la Junta de Andalucía. En dicha Instrucción quedan reflejadas todas las medidas en cuanto a flexibilidad horaria, vacaciones, bolsa de horas de libre disposición, etc.

### **Número de horas de absentismo.**

<b>Horas de Absentismo Turismo y Deporte</b>	36.554 horas en 2022 (7.70 %, sobre 471.156 horas trabajadas por 281 efectivos).
<b>Horas de Absentismo Red de Villas</b>	No se ha registrado absentismo en el periodo 2022.
<b>Horas de Absentismo Turismo y Deporte</b>	49.735,45 horas en 2021 (10,62%, sobre 468.272 horas trabajadas por 296 efectivos).
<b>Horas de Absentismo Red de Villas</b>	No se ha registrado absentismo en el periodo 2021.

### **Medidas destinadas a facilitar el disfrute de la conciliación y fomentar el ejercicio corresponsable de estos por parte de ambos progenitores.**

En la Instrucción 3/2019 citada, se hace referencia a los permisos por nacimiento o por guarda con fines de adopción o acogimiento. En estos casos en el Grupo se recoge un permiso de cuatro semanas adicionales remuneradas, que se suman al periodo legal de permiso.

## **4.3. SALUD Y SEGURIDAD**

### **Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.**

La organización cuenta con los servicios de un servicio de prevención ajeno, encargado de realizar las siguientes labores, entre otras:

- El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es el documento básico que describe el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales adoptado en el Grupo, en conformidad con las directrices marcadas en la política de prevención como reflejo de nuestra estrategia empresarial liderada por la Dirección, y establece la organización para desarrollarla.



- Plan de Emergencia y Autoprotección.
- Evaluación de los puestos de trabajo.
- Evaluación de los riesgos psicosociales.
- Planificación Preventiva.
- Formación en materia de seguridad y salud/simulacros.
- Estudios de siniestralidad.
- Vigilancia de la Salud.

Turismo y Deporte dispone de dos comités de seguridad y salud; uno corresponde al centro de trabajo de Parador de San Rafael y el otro al Estadio Deportivo la Cartuja, los comités se reúnen trimestralmente de forma ordinaria y extraordinaria cuando se requiere.

En las reuniones conjuntas hay 3 hombres delegados de prevención y 3 mujeres delegadas de prevención; un hombre y tres mujeres en representación de Turismo y Deporte.

En el caso de Red de Villas cada una de ellas cuenta con un delegado de prevención que canaliza la participación y consulta de los trabajadores en este ámbito.

En las reuniones trimestrales se tratan todas las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores. Es un foro de diálogo en el que ambas partes proponer temas a estudiar y se tratan cuestiones relacionadas con los riesgos de los centros de trabajo, limpieza y riesgos psicosociales, entre otros, como parte del orden del día.

### **Riesgos laborales**

En el Grupo se ha llevado a cabo una evaluación de riesgos laborales de cada uno de los centros y puestos de trabajo. En estas evaluaciones se han analizado e identificado los principales riesgos y evaluado posibles cambios con respecto a evaluaciones anteriores.

### **Accidentes de trabajo, en particular su frecuencia y gravedad, así como las enfermedades profesionales, desagregado por sexo.**

En la Empresa Pública Turismo y Deporte de Andalucía, durante 2021, se han registrado un total de 3 accidentes leves, todos ellos hombres. Los índices de frecuencia y gravedad son 0,002 y 0,1 respectivamente. Durante 2022, se han registrado un total de 9 accidentes leves, cinco hombres y cuatro mujeres. Los índices de frecuencia y gravedad son 0,07 y 0,31 respectivamente.

En cuanto a enfermedades profesionales se han registrado dos casos que corresponde con una mujer y un hombre, año 2021. En 2022 no ha habido.

En Red de Villas Turísticas durante 2022 se han registrado 2 accidentes leves, todos ellos hombres. Los índices de frecuencia 13,3 e índice de gravedad 0,19. En 2021, hubo 1 accidente leve de un hombre. Los índices de frecuencia y gravedad fueron 7 y 0,10 respectivamente. Además, no ha habido enfermedades profesionales en 2021 ni en 2022.



#### **4.4. RELACIONES SOCIALES.**

##### **Organización del diálogo social, incluidos procedimientos para informar y consultar al personal y negociar con ellos.**

Los convenios colectivos de aplicación a nuestras actividades son el III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz, el III Convenio Colectivo de Deporte Andaluz, el I Convenio Colectivo de Infraestructuras Turísticas de Andalucía y los diferentes Convenios Colectivos de Hostelería a nivel provincial.

La consulta y participación de los trabajadores se canaliza mediante los delegados de personal de cada centro, Comités de Empresa de Parador San Rafael y Deporte Andaluz y la Directora de Recursos Humanos.

##### **Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.**

En el caso de ambas empresas del Grupo, el 92% del personal se encuentra cubierto por los convenios colectivos mencionados anteriormente.

##### **Balance de los convenios colectivos, particularmente en el campo de la salud y la seguridad en el trabajo.**

Todos estos convenios establecen pautas en cuanto a seguridad y salud del personal, estas pautas pueden ser ampliadas y tratadas en acuerdos formales con los delegados de prevención y comité de seguridad y salud de la Empresa.

#### **4.5. FORMACIÓN**

##### **Políticas implementadas en el campo de la formación.**

Turismo y Deporte cuenta con un Plan de Formación bienal que es ratificado por los representantes legales de los trabajadores. El Plan de Formación vigente ha sido aprobado en octubre 2021, en él se recoge la oferta formativa en cuanto a diseño y publicaciones, comunicación, coordinación, servicios generales, servicio económico financiero, servicios jurídicos, promoción del turismo, promoción del deporte, instalaciones deportivas, el programa Andalucía LAB, marketing digital, RRHH y creación de producto y consultoría.

Cualquiera de los miembros de la plantilla interesados en los cursos recogidos en esta oferta formativa puede enviar el modelo de solicitud para la formación continuada y capacitación profesional que se facilita en el propio plan de formación.

En el caso de Red de Villas, si bien, no se dispone de un Plan formativo como tal, el personal sí recibe formación según se detectan necesidades por parte de la empresa.

##### **Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.**

En el caso de Turismo y Deporte, durante 2021 se han realizado un total de 5.008 horas de formación, repartidas de la siguiente forma: 3.540 horas para técnicos, 24 horas para auxiliares, y 1.444 horas para toda la plantilla; durante 2022 se han realizado un total de 19.680 horas de formación, repartidas de la siguiente forma: 18.064 horas para técnicos, 50 horas para auxiliares, y 1.566 horas para toda la plantilla.



En Red de Villas, durante el 2022 se realizaron 361 horas de formación, dirigidas a personal técnico. En 2021 se realizaron 1.344 horas de formación, 1.176 que realizó toda la plantilla relativa a COVID 19 y 168 horas destinadas al personal de cocina y restaurante.

#### **Accesibilidad universal de las personas con discapacidades.**

En el Grupo estamos comprometidos con el principio de accesibilidad universal cuyos criterios establece la Ley 10/2017 de 3 de diciembre. Por ello, se procura dar cumplimiento a los requerimientos normativos aplicables en materia de accesibilidad universal en nuestros centros.

Mediante el Protocolo Anti-Acoso de la Empresa Pública aprobado en sede del Comité de Seguridad y Salud se le da cumplida protección a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, no solo a través de los principios que consagra sino también a través de los órganos que se crean a su amparo, Mediadores y Comité Anti-Acoso.

#### **4.6. IGUALDAD**

##### **Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.**

Siguiendo los principios recogidos en la Ley para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, el Grupo declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

##### **Planes de igualdad (Capítulo III de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).**

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. cuenta desde el 8 de marzo de 2022 con el II Plan de Igualdad con una vigencia de cuatro años:

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico. Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 trabajadores/as. Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra organización en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en noviembre de 2018 se firmó el I Plan de Igualdad de Empresa Pública para la Gestión del



Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A., 2018 – 2021. En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración hasta el 31 de diciembre de 2021, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan a su finalización.

Así, el pasado 18 de febrero de 2022, se constituyó la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. compuesta por representantes de la organización, y representantes de los trabajadores/as, concretamente la presidenta del comité de empresa de los trabajadores del III Convenio Colectivo de Deporte Andaluz, vocal del comité intercentros del III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz y el delegado de personal de centro de trabajo Hotel Escuela Convento de Santo Domingo de Archidona.

El punto de partida del II Plan es la continuidad del I Plan de Igualdad. Constituida la Comisión Negociadora, la organización presentó el INFORME DE DIAGNÓSTICO INICIAL DEL II PLAN DE IGUALDAD. La parte social realizó las propuestas de mejora, y las solicitudes de información que estimó oportunas, y que fueron debatidas en la reunión de ese mismo día, dándose por finalizada la fase de diagnóstico, acordando ambas partes el comienzo de la fase negociadora de las medidas. Esta fase finalizó el 2 de marzo de 2022, tras mantener ambas partes reunión para la fijación y cierre de las medidas del Plan.

#### **Medidas adoptadas para promover el empleo.**

- El compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades y formación continua, con el objetivo de crear conciencia en igualdad a toda la plantilla, se ha materializado difundiendo el plan y el manual de lenguaje incluyente en el tablón de anuncios, así como impartiendo cursos específicos a toda la plantilla “dimensión de género en el turismo y en deporte” y lenguaje inclusivo.
- La Igualdad en el acceso, selección y provisión de puestos de trabajo con el objetivo de corregir la falta de representación de la mujer o el hombre, se ha materializado eficientemente en la convocatoria de oferta de empleo público año 2022, en la que finalmente, ante igualdad de méritos, el factor “hombre” “mujer” es determinante para lidiar el empate.
- Promoción y desarrollo profesional, con el objetivo de favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, se ha materializado eficientemente en las convocatorias de promoción interna operadas en el año 2022, con amplia participación de mujeres.
- Retribuciones; Se ha realizado la auditoría retributiva en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y no se han detectado diferencias negativas de las trabajadoras. Además, tras realizar este diagnóstico de la situación retributiva en la empresa y aun cumpliendo con todos los parámetros marcados por la norma, establece además un plan de actuación para la mejora de cualquier atisbo de desigualdad retributiva que pudiera producirse en adelante.
- En materia de salud laboral, la empresa tiene externalizado el servicio de vigilancia de la salud; las revisiones son anuales y son especialmente sensibles a las particulares de salud de la mujer en el trabajo.

En el caso de Red de Villas, el plan de igualdad, se encuentra en la última fase de implementación, ha sido elaborado y únicamente falta la firma de la comisión negociadora que ya ha mostrado su conformidad para su aprobación y posterior registro en REDCOM.



## **Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.**

### Protocolo de Actuación en Materia de Acoso

El 22 de marzo de 2022, la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A, aprueba el protocolo anti- acoso, con la siguiente declaración de principios:

Ser tratada con dignidad y respeto es un derecho de toda persona trabajadora. En virtud de este derecho Turismo y Deporte de Andalucía y la Representación Legal de sus Trabajadores y Trabajadoras se comprometen a crear, mantener y proteger con todas las medidas a su alcance, un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual; a velar por la no discriminación y la igualdad de oportunidades del conjunto de personas que trabajan en su seno.

A pesar de que los fenómenos de acoso, ya sea sexual o moral (mobbing) no son nuevos, las nuevas formas de organización del trabajo han tenido como consecuencia un incremento de este tipo de riesgos laborales, denominados riesgos psicosociales, capaces de generar entornos de trabajo disfuncionales con repercusiones sobre la seguridad y salud de las personas, entendida la salud como un estado de bienestar físico, psíquico y social, y no solo como la ausencia de enfermedad (OMS, 1977).

Por ello y a fin de cumplir con el deber de la empresa de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras, y de adoptar las medidas necesarias para protegerla, así como para defender el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad, se ha realizado el siguiente protocolo, en función de los siguientes principios:

- Turismo y Deporte de Andalucía rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso laboral en el trabajo y declara, expresamente, que los considera inaceptables e intolerables, sin atender a quien sea la víctima o el acosador o acosadora.
- Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un ambiente de trabajo adecuado, libre de problemas de intimidación y deben tener garantizada la ayuda a la persona que lo sufra, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tienen derecho, igualmente, a que se garantice que este tipo de denuncias se tramitarán observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad que quedarán garantizados a través de este protocolo.

Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de esta naturaleza, siendo consideradas como falta laboral y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario.

- Adoptará una actitud proactiva promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización y mediación, en su caso, para evitar y eliminar conductas que puedan ser constitutivas de acoso.
- Instará a todas las personas que realizan labores de gestión y dirección de equipos de trabajo, a aplicar todas las medidas a su alcance para prevenir conductas que den lugar a un ambiente de trabajo hostil, fomentando la transparencia en la información y cooperación entre compañeros y compañeras de trabajo, así como a promover comportamientos de trato justo.



- El protocolo, además, contiene un plan de acción, medidas de carácter previo o de prevención del acoso, procedimiento ante denuncias de acoso laboral y organización:
  - Mediador/Mediadora del convenio colectivo de Turismo que actuará como tal para el personal del convenio colectivo de Deporte.
  - Mediador/Mediadora del convenio colectivo de Deporte que actuará como tal para el personal del convenio colectivo de Turismo y de INTASA.
  - Representante de los Trabajadores que actuará en el Comité Anti-acoso, por el convenio colectivo de Turismo.
  - Representante de los Trabajadores que actuará en el Comité Anti-acoso, por el convenio colectivo de Deporte.
  - Representante de los Trabajadores que actuará en el Comité Anti-acoso, por el convenio colectivo de INTASA.
  - Representantes de la Empresa que actuarán en el Comité Anti-acoso: Directora de Recursos Humanos y Contratación y dos directivos más.

#### **Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.**

Mediante el Protocolo Anti-Acoso de la Empresa Pública aprobado en sede del Comité de Seguridad y Salud se le da cumplida protección a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, no solo a través de los principios que consagra sino también a través de los órganos que se crean a su amparo, Mediadores y Comité Anti-Acoso.

#### **Política contra todo tipo de discriminación y, en su caso, de gestión de la diversidad.**

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal, el Grupo promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal.

También son objetivos primordiales del Grupo prevenir la discriminación laboral por razón de género, asegurar que la toma de decisiones se base siempre y únicamente en criterios objetivos y concienciar y formar a todos los niveles de la organización.

No se han atendido casos relacionados con ningún tipo de acoso o discriminación en 2022 en el Grupo.

Red de Villas Turísticas tiene implementado un protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo. Fecha 3-06-2022.



## 5. DERECHOS HUMANOS

---

### **Aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.**

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía y Red de Villas se caracterizan por su compromiso por operar con los máximos estándares éticos. Es por ello que nos identificamos y defendemos todos y cada uno de los principios recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

El cumplimiento de los Derechos Humanos y el respeto de éstos se trabaja a través de comités específicos como el de prevención de riesgos laborales. Para presentar denuncias por violación de los Derechos Humanos contamos con mecanismos o canales globales de denuncia de actividades impropias gestionados conforme a lo establecido en el III Convenio Colectivo de Turismo Andaluz, en el III Convenio Colectivo de Deporte Andaluz, en el I Convenio Colectivo de Infraestructuras Turísticas de Andalucía y los diferentes Convenios Colectivos de Hostelería a nivel provincial. En el caso de personal externo, Turismo y Deporte cuenta con el Portal de Transparencia.

### **Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y, en su caso, medidas para mitigar, gestionar y reparar posibles abusos cometidos.**

Así mismo, los códigos éticos de conducta están incluidos en los Convenios Colectivos mencionados anteriormente. Adicionalmente, y en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, actualmente se está negociando en el seno de los Comités de Seguridad y Salud de Turismo y Deporte un protocolo de actuación en materia de acoso.

### **Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.**

Durante el ejercicio, 2021 no se han recibido reclamaciones o denuncias relacionadas con la vulneración de los Derechos Humanos, ni por parte del personal propio ni por parte de colaboradores, clientes o proveedores; el dato se mantiene en el año 2022.

### **Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.**

La protección de los derechos fundamentales de las personas que trabajan y colaboran con las empresas del grupo es de gran importancia para nosotros. Creemos en el diálogo fluido y continuo entre empresa y trabajadores para asegurar que todas las voces son escuchadas.

El Grupo, además, manifiesta su compromiso para ofrecer unas condiciones de trabajo adecuadas para todo su personal y establece los mecanismos necesarios para garantizar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en los convenios, así como el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

En caso de que se den situaciones que supongan cambios operacionales e impliquen toma de decisiones que afecten de manera significativa a los trabajadores, se aplican los plazos previstos en los convenios colectivos y en el Estatuto de los Trabajadores. Con carácter general a efectos de información y consulta, la



empresa se reúne con carácter bimestral con los representantes legales de los trabajadores y con carácter trimestral con los delegados de prevención de riesgos laborales.

La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía y Red de Villas incluyen en todos los contratos con terceros la obligación del cumplimiento de las obligaciones laborales, siendo su incumplimiento causa de resolución del contrato. Durante 2022, no se han rescindido contratos por esta casuística.

#### **Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.**

No hay discriminación en el empleo ni la ocupación, por lo que no se toman medidas al respecto.

#### **Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.**

No hay trabajo forzoso, por lo que no se toman medidas al respecto.

#### **Abolición efectiva del trabajo infantil.**

No hay trabajo infantil, por lo que no se toman medidas al respecto.

## **6. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO**

---

### **Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.**

Las actividades de Turismo y Deporte y Red de Villas, están sujetas a múltiples normativas, tanto a nivel nacional como internacional, y por ello, el cumplimiento legal, la integridad y la ética en el desarrollo de las actividades de nuestro negocio son de importancia crítica y altamente exigibles en nuestro Grupo.

Turismo y Deporte ha llevado a cabo la autoevaluación de riesgos en materia de corrupción. Frente a los riesgos potenciales se están adoptando las medidas adecuadas para neutralizar o minimizar el riesgo. Si bien, el fundamental mecanismo preventivo es el cumplimiento de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), como empresa del sector público andaluz y la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía de la anualidad correspondiente.

En los pliegos tipo incluidos en las normas de aprovisionamiento, de aplicación para todas las sociedades del grupo, se incluyen cláusulas tipo en materia de igualdad, protección de la infancia, transparencia, y protección del medio ambiente. Adicionalmente, durante la ejecución del contrato, el responsable verifica su cumplimiento previo a la validación de la correspondiente factura.

En concreto, en el pliego tipo de condiciones particulares se establece, entre los compromisos de la empresa adjudicataria, el siguiente:

“a) La persona contratista se compromete a ejecutar el contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal, por lo que los ingresos o beneficios procedentes del presente contrato público serán íntegramente declarados y tributados conforme a la legislación fiscal vigente, prohibiéndose expresamente la utilización de domicilios y su consiguiente tributación en algún país de la lista de paraísos fiscales establecida por la



OCDE, bien sea de forma directa o a través de empresas filiales. El incumplimiento de lo establecido en esta cláusula es causa de resolución del contrato.”

Turismo y Deporte está sujeta a control financiero permanente, por lo que todos los ejercicios económicos están sujetos a auditorías de cumplimiento y legalidad por parte de la Intervención General de la Junta de Andalucía, siendo el último Informe emitido el correspondiente al ejercicio 2019 y pendiente de emisión el del ejercicio 2020. Del mismo modo Turismo y Deporte se somete a las auditorías de los verificadores FEDER para los expedientes de gasto tramitados que incluyen esta fuente financiera.

La responsabilidad del canal de denuncias recae sobre la Dirección de Recursos Humanos y Contratación, así como la Subdirección de Servicios Jurídicos y Documentación, Departamento de Transparencia.

No se han registrado casos de corrupción o soborno confirmados durante el ejercicio 2022.

### **Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.**

Los principales riesgos potenciales identificados, están relacionados con los siguientes ámbitos:

- Conflictos de interés
- Declaraciones falsas de los solicitantes.
- Pago de sobornos o comisiones.
- Incumplimiento o manipulación de procedimientos.
- Prácticas colusorias.
- Incumplimiento de las condiciones de contrato por parte de los contratistas.
- Etc.

Al ser el Grupo un poder adjudicador no Administración Pública toda la información en materia de contratación es pública a través del perfil de contratante en cumplimiento del art 63 de la LCSP, siendo éste un portal de transparencia que aporta toda la información a efectos de la realización por los ciudadanos de todo tipo de denuncias.

Durante 2021 con motivo de las sucesivas reformas de la LCSP y su incorporación a las Normas de Aprovisionamiento de Recursos Externos de Turismo y Deporte, se realizaron reuniones formativas a todos los Directivos y personal que interviene en el procedimiento de contratación hasta la adjudicación.

Los mecanismo internos y externos para solicitar asesoramiento sobre la conducta ética y jurídica y sobre la integridad de la organización, se plasman en el procedimiento de aprovisionamiento de recursos externos de la Empresa Pública.

Además de lo anterior, está prevista la implementación a lo largo del ejercicio 2023 de un protocolo para la prevención del blanqueo de capitales y la impartición de cursos específicos en esta materia.

### **Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.**

Durante el ejercicio 2022, no se han realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.



## 7. SOCIEDAD

---

### 7.1. COMPROMISOS DEL GRUPO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

#### Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.

Turismo y Deporte realiza una importante inversión en la promoción del turismo, promoviendo la internacionalización de las PYMES turísticas de nuestra Comunidad Autónoma, habiendo desarrollado acciones por 66,6 Millones de euros. Entre estas acciones destacan:

- Planes de creación de productos turísticos:

Con la apuesta por la Unidad de producto, hemos querido dar un servicio a las PYMES andaluzas que facilita el contacto para el desarrollo de intereses comunes y la creación de productos turísticos. En torno a los mismos se realiza la comercialización, promoción y actualización de sus empresas, estructurando una oferta que siga estándares de calidad, fomenten la innovación y tejan una red de negocios y empresas de segmentos concretos con un fuerte impacto en la economía local.

Como ejemplo la apuesta de productos novedosos tipo “Momentos foodie”, “Andalucía es Flamenco”, “BikeXperience”, etc.

Todo esto a fin de poner en el mercado productos turísticos que cumplan mejor con las demandas y tendencias del mercado

- Grandes Ferias Internacionales y Actuaciones Especiales:

Con la participación en grandes eventos internacionales, buscamos que las PYMES andaluzas tengan vías de internacionalización de su producto a través de los distintos canales que ofrecemos, como Ferias y Jornadas. Debemos destacar la participación de Andalucía en mercados que han estado inaccesibles debido a la pandemia, como Latinoamérica o Asia, así como la gran oportunidad que se presenta con la apertura de líneas aéreas a destinos emergentes como Europa del Este u Oriente Medio.

Como parte de estas grandes ferias y acciones directas, con una cifra cercana a las 200 acciones, destacamos la participación de numerosas empresas en grandes citas nacionales como FITUR, World Travel Market, Arabian Travel Market o ferias menores pero de interesante presencia para Andalucía por el impacto en sus mercados como Expovacaciones o TOP Resa.

- Planes de promoción turística

La interacción y el enlace con el empresariado es fundamental para el cumplimiento de los objetivos de este plan. Turismo y Deporte desarrolla anualmente un ambicioso plan de Jornadas profesionales B2B que garanticen un impacto tangible de las mismas en los agentes locales, así como se llegan a acuerdos de co-marketing con grandes comercializadores.

En 2022 se ejecutaron un total de 18 misiones comerciales en destino y en Andalucía, 10 acuerdos de Co-Marketing con Actores Turísticos en países como Alemania o Emiratos Árabes, así como acuerdos de colaboración con grandes comercializadores nacionales como Interrías o Tour10.



Los canales B2B son indisociables de la promoción, generando enormes sinergias para la promoción de los actores locales. En total, 191 acciones inversas y grandes congresos en Andalucía o en los mercados de destino contaron con nuestra organización o participación directa, posicionando la marca Andalucía como una de las principales de la Industria Turística.

- Difusión de la marca Andalucía

Las campañas de comunicación para la promoción de Andalucía como destino turístico en el mercado nacional y en los principales emisores internacionales realizadas por la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte durante el pasado año 2022 alcanzaron un total de 1.039 millones de impactos y contactaron con más de 100 millones de personas. A través de estas campañas se difundió la marca Andalucía, reforzando su posicionamiento como destino líder para los españoles y generando notoriedad y repercusión en los países de interés turístico para la región, consolidando así a la comunidad entre los principales destinos internacionales. Igualmente la difusión del destino a obtenido excelentes resultados a través de patrocinios como el Mundial de MotoGP, con más de 26,6 millones de impactos únicos de la marca Andalucía o SailGP 2021-2022 con cerca de 8,5 millones de impactos únicos.

- Información turística de Andalucía: Evolución plataforma [www.andalucia.org](http://www.andalucia.org), contenidos web, etc.

### **Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.**

Turismo y Deporte tiene una fuerte implicación con el empleo y el desarrollo local dentro del ámbito geográfico en el que opera, pero no realiza mediciones ni seguimiento del impacto significativo que produce en dicho ámbito. Su contribución a las poblaciones locales se relaciona con la promoción turística que redunda en los negocios de Andalucía.

### **Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales y las modalidades del diálogo con estos.**

Se ha mantenido una estrecha relación en las distintas tipologías de acciones del Área de Promoción con una serie de actores turísticos de comunidades locales que nos sirven de interlocución con el tejido empresarial turístico andaluz de zonas determinadas, normalmente agrupadas de esta forma.

Se ha contado por ejemplo con actores como APTA –Asociación para la Promoción Turística de la Axarquía– para comercializar las PYMES locales o la Mancomunidad de la Subbética que agrupa igualmente al pequeño tejido empresarial de la zona para facilitar la comercialización y venta de los distintos recursos.

Esta relación se ha mantenido principalmente en el desarrollo de distintas acciones comerciales, como Jornadas Profesionales, Ferias de Turismo o Presentaciones en destino.

Existen también otras tipologías de acciones, como por ejemplo las mesas de dinamización desarrolladas por el Departamento de Creación de Producto donde precisamente se tiene como objetivo unificar la oferta por tipología de producto o segmento.



### **Acciones de asociación o patrocinio.**

- Patrocinios: Patrocinio Mundial MotoGP 2022, SailGP 2021-2022, Andalucía Valderrama Masters, el Andalucía Sunshine Tour, la Copa Davis o la Copa del Rey de fútbol. A ellos se unen otros de carácter cultural en los que la música nacional e internacional ha congregado a miles de visitantes, como los conciertos Starlite o Concert Music Festival, o en los que la artesanía y el flamenco han sido los protagonistas como el Salón Internacional de la Moda Flamenca.

Los eventos patrocinados han contribuido a reforzar a Andalucía como destino cultural y, sobre todo, deportivo, posicionando a Andalucía como sede de grandes acontecimientos internacionales, buscando la afinidad del territorio y su relación con determinadas modalidades deportivas como el motor, con el Gran Premio de España de MotoGP en Jerez; la vela en Cádiz con la celebración del Spain Sail Grand Prix o el campeonato del Mundo de Kiteboarding; el tenis con la final de la Copa Davis en Málaga o el golf con el Andalucía Valderrama Masters en Cádiz. Éstos y otros eventos deportivos han contribuido sin duda, a la desestacionalización turística de ciertos destinos estratégicos de nuestra Comunidad Autónoma, contribuyendo al desarrollo de la economía local de las sedes donde se celebran a través de la dinamización de pequeñas y medianas empresas relacionadas con los servicios auxiliares como el transporte, la hostelería o los alojamientos. Igualmente, la movilización de grandes masas de espectadores a los lugares de celebración ha servido a este propósito, ya que no solo actúan como consumidores en el destino, sino que actúan como prescriptores del mismo cuando regresan a sus lugares de origen.

En el caso de la Red de Villas, está implicada con las comunidades locales, pero no realiza acciones de patrocinio ni asociación con las mismas. Debido a que se encuentran en zonas turísticas relevantes, trabajan y buscan en todo momento su identidad, adecuándose a las normativas locales y, de esta manera, generar proyectos compatibles con el entorno.

Las Campañas Internacionales 2022 se han llevado a cabo, en la mayoría, a través de campañas digitales, siendo complementadas en soportes publicitarios exteriores (OOH Media).

En el marco de las Campañas Internacionales 2022, se desarrollaron también acciones publicitarias convencionales y de contenido con Discovery/ Eurosport para dar a conocer el destino Andalucía a nivel internacional sobre todo en Europa y Estados Unidos a través de campaña digital y televisivo, cómo uno de los destinos europeos muy importantes en el sector turístico de Golf. La campaña se desarrolló en Discovery Golf y Eurosport, teniendo entre los objetivos más importantes aumentar el conocimiento de la práctica de golf de mujeres en Andalucía (teniendo en cuenta que en el año 2023 se celebrará el Solheim Cup 2023 en Andalucía) y además de dar difusión a la región Andalucía respecto a la gran variedad de su oferta turística, haciendo especial hincapié en la parte deportiva, para animar a los aficionados de deporte y el golf, a elegir Andalucía como destino principal.

## **7.2. SUBCONTRATACIÓN Y PROVEEDORES**

### **Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.**

Turismo y Deporte tiene un firme compromiso con la promoción de la igualdad de género y la inclusión social y con la preservación de nuestros recursos naturales para las generaciones futuras. Por ello ha incorporado en los procesos de contratación, que por lo demás están sujetos a la Ley 9/2017, 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (LCSP), dado que somos poder adjudicador no Administración



Pública, cláusulas sociales y ambientales para favorecer la consecución de mejores condiciones de trabajo, protección del medio ambiente, promoción de la PYME o lucha contra las desigualdades.

Entre dichas medidas adoptadas se pueden destacar:

- La petición de manifestación expresa de los contratistas, a través de declaración responsable, del cumplimiento por su parte del artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.
- La inclusión, dentro de los criterios de exclusión de las personas licitadoras, del incumplimiento de la legislación ambiental y realización de delitos contra los trabajadores o sanciones en materia social, recogidos en el Documento Europeo Único de Contratación.
- En todo caso, se recoge como causa de resolución de los contratos el impago de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato.
- La inclusión en todos los pliegos de cláusulas particulares y contratos de cláusulas específicas relativas a Condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter medioambiental; al Cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, seguridad social y prevención de riesgos laborales; a la Ejecución del contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal; así como compromisos sobre igualdad de género, accesibilidad, y protección jurídica del menor.

En este ámbito tenemos a bien reproducir la siguiente cláusula contractual que se incorpora a todos los Pliegos de Cláusulas Particulares y contratos:

**“[...] Compromisos de la empresa adjudicataria.**

*a) La persona contratista se compromete a ejecutar el contrato con criterios de equidad y transparencia fiscal, por lo que los ingresos o beneficios procedentes del presente contrato público serán íntegramente declarados y tributados conforme a la legislación fiscal vigente, prohibiéndose expresamente la utilización de domicilios y su consiguiente tributación en algún país de la lista de paraísos fiscales establecida por la OCDE, bien sea de forma directa o a través de empresas filiales. El incumplimiento de lo establecido en esta cláusula es causa de resolución del contrato.*

*b) El personal adscrito por la persona contratista a la prestación objeto del contrato, no tendrá ninguna relación laboral con Turismo y Deporte de Andalucía, bajo ningún concepto, dependiendo exclusivamente de la persona contratista, quien tendrá todos los derechos y deberes inherentes a su calidad de persona empresaria respecto del mismo.*

*La persona contratista está obligada al cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social, de Seguridad y Salud laboral por lo que vendrá obligada a disponer las medidas exigidas por tales disposiciones, siendo a su cargo el gasto que ello origine.*



*Asimismo, estará obligada a observar el cumplimiento de lo preceptuado en la normativa vigente sobre accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía, en especial el Decreto 293/2009, de 7 de julio, por el que se aprueba el reglamento que regula las normas para la citada accesibilidad.*

*En general, la persona contratista responderá de cuantas obligaciones le vienen impuestas por su carácter de persona empleadora, así como del cumplimiento de cuantas normas regulan y desarrollan la relación laboral o de otro tipo, existente entre aquella, o entre sus subcontratistas y las personas trabajadoras de una y otra, sin que pueda repercutir contra Turismo y Deporte de Andalucía ninguna multa, sanción o cualquier tipo de responsabilidad que por incumplimiento de alguna de ellas, pudieran imponerle los organismos competentes.*

*c) Serán de cuenta del contratista, los gastos originados para la correcta ejecución del contrato, así como las indemnizaciones de todo tipo que tengan su causa en la ejecución de los trabajos y todo impuesto que se devengue con ocasión o como consecuencia del contrato.”*

Adicionalmente, y en función del objeto del contrato se incluye:

- Objeto: Edición de folletos y guías: los trabajos se han de imprimir en papel Recytl Matt. 100% reciclado y con certificado FSC (Forest Stewardship Council), con el fin de proporcionar beneficios ambientales, sociales y económicos, promoviendo una gestión sostenible de los bosques y la conservación de la biodiversidad. Desde esta empresa pública llevamos más de una década apostando por la utilización de papel que cumpla con los más altos estándares en materia medioambiental;
- Objeto: alquiler de espacios/stands en ferias profesionales: Los materiales han de ser no contaminantes, reciclados o reciclables a efectos de la sostenibilidad del stand. Desde esta empresa pública siempre se ha apostado por materiales coherentes con el mensaje de protección medioambiental que se quiere transmitir en la promoción turística y del deporte de Andalucía.

Finalmente, el Departamento de Sistemas de esta empresa pública, con una línea de trabajo estratégica basada en criterios de sostenibilidad, realizó en el año 2020 un Plan Estratégico De Sostenibilidad Aplicada (PEDSA) aplicado a su área de actividad. Este plan evaluó los indicadores principales de sostenibilidad y generó las líneas de actuación de forma que se pudiese avanzar en una mejora en la sostenibilidad de su actividad y se pudiese disminuir, en la medida de lo posible, y de forma paulatina, los efectos más perjudiciales provocados por la misma (disminuir la huella de carbono, aplicar medidas de compensación, etc.). Este PEDSA definió un conjunto de 48 acciones, con 115 indicadores, que afectan a 15 de los 17 – ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, (40% de impacto Social, 33% de impacto económico y 27% de impacto ambiental).

### **Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.**

En este apartado damos por reproducidas las consideraciones del apartado anterior, y adicionalmente, en los procesos de selección (sujetos a la LCSP), se incluyen criterios de adjudicación relevantes en cuanto responsabilidad social y ambiental.

A modo de ejemplo, se reproduce el siguiente criterio de adjudicación que se incluye en los Pliegos de Cláusulas Particulares de los expedientes de contratación en materia de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC):



“[...] Valoración criterios de sostenibilidad (11 puntos).

En línea con las acciones del Plan Estratégico de Sostenibilidad Aplicada para las TICs (PEDSA-TIC) realizado en el año 2020, se considera especialmente importante las actuaciones que las empresas licitadoras lleven a cabo alineadas con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por ello, se indican los siguientes criterios objetivos para valorar, con acreditación del criterio indicado:

ODS afectado	Meta	Criterio a valorar	Puntuación
3	3.9	Utilización de productos con etiqueta ecológica y de bajo compostaje	Sí: 1 No: 0
3	3.9	Reducción de consumo de productos nocivos y peligrosos para el aire, el agua y el suelo	Sí: 1 No: 0
8	8.5	Presentar plan/documentación de la empresa que contenga criterios que apuesten por la diversidad, la integración de la discapacidad, el salario digno y la eliminación de la brecha salarial	Sí: 1 No: 0
10	10.3	Presentar plan/documentación de la empresa que contenga criterios que apuesten por la igualdad de oportunidades y contra cualquier tipo de discriminación	Sí: 1 No: 0
12	12.5	Contar con un modelo de gestión de residuos que posibilite y fomente la reducción en origen, reciclaje y reutilización de los mismos en sus diferentes tipologías	Sí: 1 No: 0
12	12.6	Contar con memoria de sostenibilidad actualizada	Sí: 1 No: 0
12	12.7	Prestar servicios o suministren productos que sean social, económica y ambientalmente respetuosos, valorando la inclusión de indicadores que impacten sobre los ODS de forma positiva	Sí: 1 No: 0
15	15.3	Aportar un plan de compensación de huella de carbono producida por el desarrollo de las actividades	Sí: 1 No: 0
15	15.8	Acreditar el consumo de subproductos de árboles de plantaciones certificadas como sostenibles en el desarrollo de la actividad	Sí: 1 No: 0
15	15.3	Poseer certificado de huella de carbono, en caso de poseerlo indicar valor	Sí, inferior a 300KgCO <sub>2</sub> : 2 Sí, superior a 300KgCO <sub>2</sub> : 1 No: 0

[...]”

En el Grupo se han seleccionado proveedores locales por importe de 24 millones en 2022 y 19 millones en 2021, un 37,4% y 37,2% del total de cada anualidad.

Así mismo, se han seleccionado el 22,80% de proveedores considerando criterios medio ambientales y sociales (31,67% en 2021).



### **Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.**

En ejecución de los contratos existen distintos sistemas de seguimiento y control del cumplimiento de las obligaciones contraídas por los proveedores.

En materia SOCIAL, además de la ya mencionada causa de resolución de los contratos por el impago de los salarios por parte del contratista a los trabajadores que estuvieran participando en la misma, o por el incumplimiento de las condiciones establecidas en los Convenios colectivos en vigor para estos trabajadores también durante la ejecución del contrato, en aquellos contratos en los que hay subrogación de personal, se incluye tanto en el Pliego de Cláusulas Particulares como en los contratos, una condición específica de ejecución en los siguientes términos, cuyo incumplimiento podría dar origen a la resolución de la relación contractual.

*“[...] Cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, seguridad social y prevención de riesgos laborales:*

*La contratista tendrá a disposición de Turismo y Deporte de Andalucía, con carácter mensual el justificante del pago de las nóminas y seguridad social de los trabajadores a subrogar.*

*Dentro del plazo de primer mes de contrato Turismo y Deporte de Andalucía entregará a la contrata el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.*

*Dentro del plazo del segundo mes de contrato, la contrata pondrá a disposición de Turismo y Deporte de Andalucía para llevar a cabo la coordinación empresarial prevista en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:*

*-Concierto con servicio de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud.*

*-Evaluación de Puestos de Trabajo*

*-Planificación Preventiva*

*-Justificantes de formación preventiva y justificantes del cumplimiento de la obligación de vigilancia de la salud.*

*Esta documentación será actualizada con carácter semestral y cuando así fuera necesario.”*

En materia MEDIOAMBIENTAL, el responsable de cada contrato adjudicado en base a algún criterio relacionado con la responsabilidad ambiental verifica que los trabajos se están realizando cumpliendo los compromisos adquiridos, cuyo incumplimiento igualmente podría dar origen a la resolución de la relación contractual.

### **7.3. CONSUMIDORES**

#### **Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.**

Junto con las personas que conforman el Grupo, sus clientes son su mayor activo y los cuidan con especial atención.

Dentro de la coordinación de actividades empresariales, en las instalaciones deportivas es relevante tener un plan de emergencia. El plan de emergencia se basa en las acciones a llevar a cabo para el control inicial de las emergencias que puedan producirse (accidente, incendio). Así, dentro de estas acciones, es



importante salvaguardar la integridad y vida de los ocupantes del centro y la conservación de los bienes materiales ante los posibles riesgos que puedan materializarse.

Existe un plan de emergencia establecido para cada una de nuestras instalaciones deportivas.

Tanto Red de Villas como los centros deportivos gestionados por Turismo y Deporte disponen de un plan de contingencia de medidas de prevención de contagios por el coronavirus cuando se reabrieron los centros tras el cierre general de las empresas.

Además, en la Red de Villas contamos con un análisis de puntos críticos en cocina (APPCC) según marca la normativa vigente, para asegurar la correcta calidad del servicio de restauración en la red.

En cada uno de los establecimientos que Red de Villas tiene abiertos al público, cuenta con una Plan de Autoprotección que incluye un plan de emergencias y evacuación.

Dichos planes tienen como objetivo el establecer los criterios esenciales para la regulación de la autoprotección, para la definición de las actividades a las que obliga, y para la elaboración, implantación material efectiva y mantenimiento de la eficacia de los mismos para que, en un suceso catastrófico, sea garantizada la evacuación y protección de las personas, así como una intervención inmediata y coordinada de los medios que sean precisos para combatirlo minimizando al máximo sus consecuencias y preparando la posible intervención de los recursos y medios exteriores en caso de emergencias (Bombero, Ambulancias, Policía, etc.).

Del mismo modo, se cuenta con sistemas contra incendios en los hoteles según normativa, así como sus revisiones.

En relación a las piscinas se lleva a cabo el control de las mismas bajo la supervisión y llevando a cabo el “Protocolo autocontrol de piscinas” según normativa.

En la Villas Turísticas de Cazorla, Bubión, Laujar de Andarax y Priego de Córdoba existe un sistema de cámaras de video vigilancia y en el edificio principal de las Villas Turísticas de Cazorla y de Laujar de Andarax existe alarma contra intrusión conectada con una empresa de vigilancia que se activa por detectores de presencia cuando dichas zonas están cerradas al público.

En todas nuestras instalaciones se ha implantado un Plan de Autoprotección (PAU) para la protección de los trabajadores y de los deportistas o público asistente. Este plan de auto protección consta de un protocolo de seguridad y un equipo de emergencia integrado por los trabajadores de los diferentes centros, y que cumplen los siguientes objetivos en caso de emergencias: avisar y evacuar, intervenir para reducir la gravedad de la contingencia y asistir con primeros auxilios básicos mientras llega la ayuda médica. Dicho plan de emergencia se está renovando actualmente y concluirá con un simulacro de evacuación controlado.

Las instalaciones deportivas disponen de desfibriladores, pero aún falta la formación a la totalidad de los trabajadores de las subcontratas.

También se cuenta con un sistema de alarma contra incendios que se revisa puntualmente para que siempre esté en perfecto estado de funcionamiento.



El CEAR y Tiro Olímpico disponen de un sistema cerrado de cámaras de vigilancia contra intrusión que se activa por detectores de presencia. Dicho sistema cumple todos los requisitos legales y está autorizado por los organismos competentes.

Por su parte, la Escuela Pública De Golf El Toyo de Almería cuenta con un circuito cerrado de videovigilancia que cubre la totalidad de los espacios de uso, además de sistema de alarma conectado a CRA.

El Parque Deportivo La Garza de Linares cuenta con un sistema de extinción de incendios compuesto por extintores en todas las dependencias, bies e hidrantes repartidos por el resto de los espacios. El sistema se revisa trimestralmente para que siempre esté en perfecto estado de funcionamiento. Igualmente, cuenta con alarma conectada a Central Receptora de Alarmas (CRA) que cubre los principales edificios de servicio.

### **Gestión de la calidad**

La calidad de los servicios de las empresas del Grupo es su seña de identidad. Conscientes de que de ello depende el éxito del trabajo y el crecimiento de profesional del equipo.

El objetivo del Grupo es que los clientes tengan una buena experiencia a la hora de utilizar las instalaciones que gestionamos y en todos los servicios que ésta ofrece, por eso, cuentan con una encuesta de satisfacción para conocer la experiencia de los usuarios.

En concreto, Turismo y Deporte trabaja con las valoraciones recibidas de su encuesta de satisfacción y trabaja los datos de estos indicadores de forma comparativa con años anteriores.

En el caso de la Red de Villas, se hace un seguimiento a través de las impresiones en redes sociales, para lo cual se ha elaborado un informe de redes sociales. En este informe, se muestran los indicadores medidos relacionados con Facebook e Instagram. En el mismo se miden el número de seguidores, las impresiones en Instagram, las reseñas en Google, así como el promedio de participación según el tipo de publicación que suben (foto, enlace, vídeo), las tasas de retención, la duración de las reproducciones y las tendencias en las reproducciones. También se llevan a cabo informes quincenales por parte de las recepciones de los hoteles hacia directores, gerente y comercial en los que se indican los comentarios, contestaciones de clientes en diversas páginas web cómo por ejemplo booking.com.



En Red de Villas también hay una encuesta de satisfacción en las habitaciones que los huéspedes rellenan de forma anónima y dejan en unos buzones cerrados a la dirección del centro; dichas encuestas se trasladan a un excell de forma mensual para contabilizarlas y se hacen las comparativas y posibles mejoras.

En la Ciudad Deportiva de Huelva, en este caso concreto más dirigida a Conquero Club, se elabora una encuesta semestral de satisfacción del cliente que valora una serie de aspectos como son: los servicios que ofrece, los monitores, material, horarios, gimnasio y clases dirigidas, etc.



En la Residencia de Deportistas se elabora una encuesta de satisfacción del cliente que valora una serie de aspectos como son: la amabilidad en el servicio por parte del personal, la limpieza de habitaciones, la calidad de la alimentación, el estado general del edificio, el confort de habitaciones y del descanso, el parking, la climatización, etc. En general el cliente está satisfecho con el servicio.

En la Instalación de Tiro Olímpico y en el CEAR de Remo y Piragüismo se va a implantar por primera vez durante 2023 la realización de una encuesta de satisfacción.

En las Instalaciones Deportivas La Cartuja, el Estadio de La Juventud de Granada y en la Ciudad Deportiva Javier Imbroda no se realizaron encuestas de satisfacción a usuarios en el año 2022.

La Escuela Pública de Golf El Toyo pone a disposición de sus alumnos encuestas de satisfacción de forma ordinaria en relación a sus principales programas de actividad: cursos de golf y de pádel.

El Parque Deportivo La Garza de Linares realiza estas encuestas en relación a sus principales programas de actividad: cursos de golf, programas de actividades en la naturaleza para escolares, campus deportivos, cursos de natación, etc.

En resumen, algunas de nuestras instalaciones deportivas han realizado encuestas de satisfacción sobre la calidad del servicio prestado durante el año 2022.

Las empresas de servicios deportivos que están contratadas tienen a partir de este año 2023 la obligación de realizar dos encuestas anuales y elaborar un plan de indicadores de satisfacción.

### **Protección de datos personales**

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos 2016/679 (en adelante, “RGPD”) se ha desarrollado, dentro del Plan de Calidad, una Instrucción Técnica de Actuación ante el Ejercicio de los Derechos sobre Datos Personales. La Empresa cuenta con Delegado de Protección de Datos a efectos de dar cumplimiento a la LOPD en todos sus ámbitos.

En Turismo y Deporte se ha recibido una denuncia en este ámbito durante 2021, la denuncia ha sido tramitada con acuerdo a la legislación vigente, dicha denuncia se solucionó sin multas ni sanciones por parte de la Agencia Española de Protección de Datos y por el Consejo de Transparencia. En Red de Villas no se han recibido denuncias de este tipo durante el periodo 2021. Durante el ejercicio 2022 no se ha recibido ninguna denuncia en esta materia.

En ninguna de nuestras instalaciones deportivas ha habido denuncias relativas al tema de la protección de datos.

### **Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.**

La experiencia del cliente es un tema muy importante para el Grupo, por ello, cada una de las instalaciones deportivas que gestiona Turismo y Deporte cuenta con su propia gestión de las quejas y reclamaciones que los usuarios realizan a través de los libros y reclamaciones, y que se contestan en tiempo y forma.

Turismo y Deporte dispone de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias cuyo objeto es el de regular el modo en el que se recogerán y tramitarán las iniciativas de los usuarios conducentes a la mejora del



funcionamiento de las Instalaciones y de los Servicios de Turismo y Deporte, así como las reclamaciones que se produzcan en el normal funcionamiento de las mismas. En este proceso, se indica la forma en la que recoge la reclamación o sugerencia y cómo se tramita.

Además, Turismo y Deporte dispone de unos Servicios Jurídicos que responden a las quejas que llegan a través del Servicio de Consumo de las distintas Delegaciones Territoriales de la Junta de Andalucía.

Estas reclamaciones pueden llegar:

- De forma electrónica, a través de los correos electrónicos de los distintos centros y servicios de la empresa
- De forma electrónica, a través del siguiente correo electrónico: [protecciondedatos@andalucia.org](mailto:protecciondedatos@andalucia.org), para los casos de protección de datos
- De forma electrónica, para cualquier consulta sobre datos de carácter personal: [dpd@andalucia.org](mailto:dpd@andalucia.org).
- Cumplimentando el impreso normalizado que se puede entregar presencialmente.
- Mediante escrito, presentado en los lugares a los que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La mayor parte de las quejas se suele interponer en las Instalaciones Deportivas, que es donde existe un mayor tráfico de usuarios. Estas quejas y reclamaciones reciben respuesta por parte de los Directores de las instalaciones o por el Servicio Jurídico, dentro de los plazos establecidos por las normas vigentes en la materia.

Durante el año 2022 las quejas más recurrentes de los usuarios han sido:



Durante 2022 se han recibido un total de 173 reclamaciones en instalaciones deportivas, las cuales han sido tratadas y analizadas.



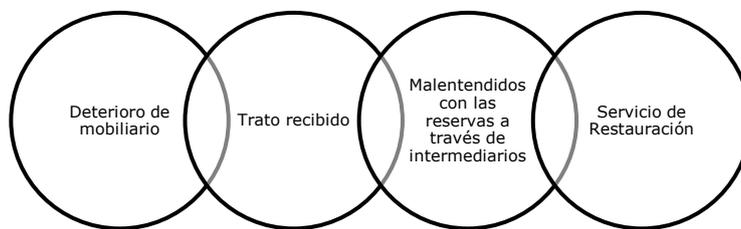
En el caso de la Red de Villas, los canales para interponer denuncias son:

- De forma telemática, a través de los correos electrónicos de cada villa
- Vía escrita a la dirección postal de cada villa
- Vía telefónica a través del teléfono de cada villa
- En los mismos centros a través de las hojas de reclamaciones.

Todas las quejas y reclamaciones recibidas son atendidas por el director de cada villa o, en su defecto, por el departamento de recepción bajo la supervisión de dirección o por el departamento jurídico.

Durante el año 2022 no se han recibido quejas ni reclamaciones relativas a la protección de datos.

Se ha recibido un total de 4 reclamaciones con las siguientes temáticas:



En la Ciudad Deportiva Huelva, Ciudad Deportiva Javier Imbroda y en el Estadio de la juventud de Granada el procedimiento es el siguiente: el cliente presenta escrito en las oficinas de atención al público o en la recepción, se elabora respuesta por parte del responsable y se envía al interesado. En caso de que no le llegue contestación por nuestra parte, puede reclamar al organismo competente que nos solicitará respuesta.

En la Escuela Pública de Golf El Toyo y en el Parque Deportivo La Garza, los clientes pueden interponer reclamación, queja o sugerencias a través de los formularios disponibles en la recepción o a través del correo electrónico general de la instalación. Estas son valoradas y contestadas por parte del Director de la instalación, quien toma las medidas correctoras necesarias en su caso.

INSTALACIÓN	N.º DE RECLAMACIONES
CIUDAD DEPORTIVA HUELVA	5
TIRO OLÍMPICO	14
CEAR	0
RESIDENCIA DE DEPORTISTAS	0
INSTALACIONES DEPORTIVAS LA CARTUJA	28
CIUDAD DEPORTIVA JAVIER IMBRODA	112
ESTADIO DE LA JUVENTUD DE GRANADA	1
ESCUELA PÚBLICA DE GOLF EL TOYO DE ALMERÍA	2
PARQUE DEPORTIVO LA GARZA DE LINARES	11
<b>TOTAL</b>	<b>173</b>



## 8. INFORMACIÓN FISCAL

---

Se detalla a continuación la información financiera del Grupo requerida y su evolución:

<b>Beneficio/ (Pérdida)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Turismo y Deporte	-	-
Red de Villas	(2.115.550)	(1.936.637)
<b>TOTAL</b>	<b>(2.115.550)</b>	

<b>IS pagado (datos en miles de euros)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Turismo y Deporte	-	3
Red de Villas	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>-</b>	<b>3</b>

Se han recibido las siguiente subvenciones, desgravaciones, subvenciones y ayudas financieras de las Administraciones Públicas en 2022 Y 2021:

<b>Subvenciones recibidas</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Turismo y Deporte	62.560.719	84.793.987
Red de Villas	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>62.560.719</b>	<b>84.793.987</b>



## 9. ANEXO I: ÍNDICE DE CONTENIDOS

CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	Materialidad	GRI			
<b>Identificación empresa</b>							
<b>Descripción del modelo de negocio</b>	Entorno empresarial.	2-3	Material	GRI 102-1 al 102-7			
	Mercados en los que opera.	3	Material				
	Objetivos y estrategias.	5-6	Material				
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	4-5	Material				
	Organización y estructura.	6-7	Material				
<b>Descripción de las políticas</b>	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos.	8-10	Material	GRI 103 Desempeño dimensión social económica, ambiental y social			
<b>Resultados de las políticas</b>	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI).		Material				
<b>Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo</b>	Relaciones comerciales.		Material	GRI 102-1 al 102-7			
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos.		Material				
	Gestión de dichos riesgos.	Material					
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal.	Material					
<b>Enfoque de gestión</b>	Efectos actuales y previsible de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	10-11	Material	GRI 103: Dimensión ambiental, 102-11, 307			
<b>Contaminación</b>	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	11-12		GRI 103: Enfoque de gestión emisiones, 305-1, 305-2, 305-5, 305-6			
	Teniendo en cuenta cualquier forma de contaminación atmosférica específica de una actividad, incluido el ruido y la contaminación lumínica	12-13					
<b>Economía circular y prevención y gestión de residuos</b>	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	13		GRI 103: Enfoque de gestión residuos, GRI 306-2			
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos	13					
<b>Uso sostenible de recursos</b>	Consumo de agua y suministro de agua.	14		GRI 303-1 al 303-3			
	Consumo directo e indirecto de energía.	15			GRI 301-1 al 301-3		
	Consumo de materias primas y medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	14				GRI 302-1, 302-2	
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	15					GRI 302-4
	Uso de energías renovables.	16					
<b>Cambio climático</b>	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	16-18	GRI 305-1 al 305-4				
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.			GRI 103: Enfoque de gestión emisiones y energía			
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.				GRI 305-5		
<b>Biodiversidad</b>	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	18-19	GRI 103: Enfoque de gestión Biodiversidad				
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.						



CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	Materialidad	GRI
<b>Identificación empresa</b>				
<b>Empleo</b>	Nº total y distribución de empleados.	19	Material	GRI 102-8 y 405-1
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	20-21		GRI 102-8
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	21-22		GRI 102-8
	Nº despidos.	23		GRI 405-2
	Remuneraciones medias y evolución.	23-24		GRI 405-2
	Brecha salarial.			GRI 103: Enfoque de gestión Diversidad e igualdad
	Remuneración media de los administradores y directivos.	24		GRI 103-1
	Políticas de desconexión laboral.	24		GRI 103-1
	Empleados con discapacidad.	25		GRI 405-1
<b>Organización del trabajo</b>	Organización del tiempo de trabajo.	25	Material	GRI 103: Enfoque de Gestión de Empleo
	Número de horas de absentismo.	25		GRI 103-1
	Medidas de conciliación.	25		GRI 401-3
<b>Salud y seguridad</b>	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	25-26	Material	GRI 103: Enfoque de gestión Salud y seguridad en el trabajo
	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.	26		GRI 403-2
	Enfermedades profesionales.	26		GRI 403-2
<b>Relaciones sociales</b>	Organización del diálogo social.	27	Material	GRI 103: Enfoque de gestión Empleo
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	27		GRI 102-41
	Balance de los convenios colectivos, salud y la seguridad en el trabajo.	27		GRI 403-4
<b>Formación</b>	Políticas implementadas en el campo de la formación.	27	Material	GRI 103: Enfoque de gestión Formación
	Cantidad total de horas de formación.	27-28		GRI 404-1
<b>Accesibilidad</b>	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	28	Material	GRI 405-1
<b>Igualdad</b>	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	28-31	Material	GRI 405-1 y GRI 405-2
	Planes de igualdad.			GRI 103: Enfoque de gestión Diversidad e igualdad de oportunidades
	Medidas adoptadas para promover el empleo.			GRI 103: Enfoque de gestión Diversidad e igualdad de oportunidades
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.			GRI 406-1
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.			GRI 103: Enfoque de gestión Diversidad e igualdad de oportunidades
Política contra todo tipo de discriminación.	GRI 103: Enfoque de gestión Diversidad e igualdad de oportunidades			
<b>Información sobre el respeto de los derechos humanos</b>	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	32-33	Material	GRI 103: Enfoque de gestión No discriminación, Trabajo infantil, Trabajo forzoso
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.			GRI 406-1
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.		Material	GRI 103: Enfoque de gestión No discriminación, Trabajo infantil, Trabajo forzoso
	Promoción y cumplimiento de las disposiciones de los convenios fundamentales de la OIT relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.			GRI 409-1
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.			GRI 408-1
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.			GRI 408-1
Abolición efectiva del trabajo infantil.				
<b>Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno</b>	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	33-34	Material	GRI 408-1
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	34		GRI 205-1, 205-2
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	34		GRI 102-13



CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	Materialidad	GRI
<b>Identificación empresa</b>				
<b>Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible</b>	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	35-36	Material	GRI 103: Enfoque de gestión Cumplimiento socioeconómico, Prácticas de adquisición, 419-1, 204-1, 102-12
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	36		
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.	36		
	Acciones de asociación o patrocinio.	37		
<b>Consumidores</b>	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	41-44	Material	GRI 103: Enfoque de gestión Salud y seguridad de los clientes
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	44-46		
<b>Subcontratación y proveedores</b>	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	37-41	Material	GRI 103: Enfoque de gestión Evaluación ambiental de proveedores y GRI 102-9, 308-1, 414-1
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.			
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.			
<b>Información fiscal</b>	Beneficios obtenidos país por país.	47	Material	GRI 103: Enfoque de gestión Desempeño Económico
	Impuestos sobre beneficios pagados.	47		
	Subvenciones públicas recibidas.	47		