



Junta de Andalucía

Consejería de Turismo, Cultura y Deporte

Empresa Pública para la Gestión del Turismo y
del Deporte de Andalucía S.A.

**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 2023



1. ESTADO DE INFORMACIÓN NO FINANCIERA

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 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

La rendición de cuentas de las actividades NO financieras de las empresas es una obligación consagrada en la Ley 11/2008 de 28 de diciembre por la que se modifica 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 el capítulo I del Preámbulo de la citada Ley se recoge que...

(sic) "la divulgación de información no financiera o relacionada con la responsabilidad social corporativa contribuye a medir, supervisar y gestionar el rendimiento de las empresas y su impacto en la sociedad. A la vez, su anuncio resulta esencial para la gestión de la transición hacia una economía mundial sostenible que combine la rentabilidad a largo plazo con la justicia social y la protección del medio ambiente".



Es por ello que la ley impone a ciertas empresas, en función a unos criterios establecidos, preparar anualmente un estado de información no financiera (“EINF”) que provea información suficiente de las actividades de la empresa relativas, cuanto menos, a cuestiones medioambientales y sociales, así como relativas al personal, al respeto de los derechos humanos y a la lucha contra la corrupción y el soborno.

Para que dicha información además sea presentada de forma homogénea por la mayoría de las empresas, y la información que se aporte tenga la relevancia, la utilidad y la coherencia necesarias para la rendición de cuentas a los diferentes grupos de interés, la Comisión Europea aprobó las Directrices sobre la presentación de informes no financieros 2017/C 215/01 y completada con el suplemento sobre la información relativa al clima 2019/C 209/01.

Este estado de Información No Financiera ha sido 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).

La importancia de la realización de un EINF por las empresas y corporaciones, además del mandato al cumplimiento de la Ley, radica en que el mismo es representativo y comunica el esfuerzo para acercarse de forma más transparente a las necesidades de los diferentes grupos de interés de la compañía. Conocer las necesidades de las personas (internas y externas) que de alguna manera puedan verse afectadas o beneficiadas por las actividades contenidas en nuestro objeto social, o el impacto que nuestra actividad deja en el medio ambiente y cómo planeamos aminorarlo y compensarlo, son hoy día ventajas competitivas frente a una sociedad más informada, más concienciada y mucho más exigente.

Poder evaluar anualmente los resultados de la medición de indicadores de bienestar de nuestros grupos de interés, que a fin de cuentas es lo que nos preocupa, nos puede conducir a planificar medidas y acciones que tengan como objeto mejorar nuestra gestión desde todos los ámbitos del desarrollo sostenible consiguiendo un equilibrio entre el desarrollo económico, bienestar social y la protección ambiental.

Por tanto, 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.

El presente Estado de Información No Financiera incluye información relativa al ejercicio 2023, tratándose este informe del tercero de estas características elaborado por la organización para todas las actividades y servicios prestados por el Grupo.

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 Andalucía) 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, orgánicamente, a través de la Viceconsejería, y funcionalmente, en el ámbito de sus respectivas competencias, a la Secretaria General para el Turismo y a la Secretaría General para el Deporte, conforme resulta del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 78/2023, de 4 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte.

Turismo y Deporte Andalucía, sirve al Sector Público Andaluz proporcionando Innovación Tecnológica y en Procesos para el Desarrollo Sostenible del Turismo y del Deporte de Andalucía.

Presta un 95,5% del servicio a la Junta de Andalucía y el resto a usuarios de Instalaciones Deportivas (IIDD). Son muchísimas las actuaciones que se realizan en este sentido y que de forma somera recogemos en la definición del Objeto que a continuación se detalla.

Objeto



Investigación e Innovación

Análisis de Smart-Data, investigación y realización de estudios, elaboración de planes y desarrollo de proyectos innovadores relacionados con las materias de turismo y deporte.



Posición de Marca

Promover y difundir la marca Andalucía como sinónimo de un espacio de reconocido prestigio para llevar a cabo cualquier actividad turística o deportiva.



Promoción en mercados

Realización de actuaciones orientadas al crecimiento y desarrollo de la industria turística y del deporte, sobre todo mediante la creación de producto, el conocimiento de la oferta de Andalucía y la internacionalización de las Pymes y corporaciones de Andalucía.



Formación

Formación de profesionales para la industria turística y para el deporte. Capacitación y transferencia de conocimiento en innovación de procesos y aplicación de nuevas tecnologías.



Instalaciones

Gestión y explotación de instalaciones turísticas y deportivas.



RSC y Sostenibilidad

Gestión de proyectos y medidas tendentes a la aportación de valor en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y acciones a favor del Clima.

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(Granada)
- Villa Turística de Laujar de Andarax (Almería)
- Villa Turística de Grazalema (Cádiz)
- Villa Turística de Cazorla (Jaén)
- Villa Turística de Priego de Córdoba (Córdoba)



Dispone de un catálogo de productos entre los que ofrece entre otras las siguientes facilidades y servicios a usuarios y clientes:

- Alojamientos de calidad en el ámbito rural.
- Disfrute responsable de espacios naturales de alto valor ecológico como el Parque Nacional de Sierra Nevada, Geoparque de las Sierras Subbéticas, Parque Natural de la Sierra de Grazalema, Reserva de la Biosfera desde 1977 o el Parque Natural de la Sierra de Cazorla, Segura y las Villas.
- Experiencias culturales y disfrute de las muchas tradiciones populares en los Conjuntos Histórico-Artísticos en los que se encuentran ubicadas los establecimientos de Red de Villas.
- Deleite con una gastronomía rica, enraizada en los territorios a través de sus productos autóctonos y de cercanía (km0).
- Sacar partido a ese modo de vida "slow" que permite la realización de eventos y reuniones de empresa excepcionales para el segmento MICE.

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 95,48% y 99,15% de la facturación en España en 2023 y 2022, respectivamente.

En **Turismo y Deporte**, el **61,33%** de las actuaciones de promoción turística se realizan en España, un **36,03%** en la Comunidad Autónoma de Andalucía y el **25,30%** en el resto de España. En el mercado internacional se realizan mayoritariamente en los países de la Unión Europea en un 24,13%, un 5,29% en el resto de Europa (Reino Unido y Suiza) y un 9,25% de las acciones 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 **5,4 millones de euros** y **4,9 millones de euros** principalmente a usuarios de instalaciones deportivas y otros ingresos de explotación de **167,76 y 82,6 millones de euros** por imputación de transferencias de financiación de explotación y transferencias con asignación nominativa de la Junta de Andalucía en 2023 y 2022 respectivamente. **Red de Villas** tiene una cifra de ingresos por facturación a clientes de las Villas Turísticas de **3,2 millones de euros** en 2023 y 2022. También ha recibido aportaciones de socios para compensación de pérdidas por importe de **1,8 y 1,9 millones de euros**, en 2023 y 2022 respectivamente.

Turismo y Deporte ha realizado en 2023 **109.561 operaciones** correspondientes con facturas emitidas, básicamente a usuarios de las instalaciones deportivas y **1.613.635 usos** de las Instalaciones deportivas adscritas. **Red de Villas** tiene realizadas unas **14.325 operaciones** correspondientes a facturas emitidas, habiendo recibido a **31.770 viajeros** que han producido un total de **69.889 pernотaciones** durante 2023.



1.2. COYUNTURA SOCIO-ECONÓMICA, FACTORES DE RIESGO Y TENDENCIAS.

En 2023, Andalucía experimentó una coyuntura compleja. La demanda externa de servicios benefició a la economía, pero la persistente sequía afectó a la agricultura y lastró el crecimiento de sectores como el turismo. A pesar de esta merma, el PIB de Andalucía continuó con un crecimiento moderado del 2,1%, gracias al buen desempeño del sector de servicios, especialmente la hostelería y el turismo.

La sequía, que se acentuó en 2023, impactó negativamente en la economía andaluza, reduciendo el crecimiento del Valor Agregado Bruto (VAB) agrícola en 1,8 puntos porcentuales cada trimestre, contribuyendo a una disminución del crecimiento del PIB en España al 2,4%.

La desaceleración económica en el segundo semestre se debió a factores como el aumento de los precios de la energía, la moderación en el consumo interno y la desaceleración en la creación de empleo. La afiliación a la seguridad social disminuyó en los últimos trimestres, especialmente en las zonas costeras.

El consumo de no residentes experimentó una desaceleración debido al aumento de los precios turísticos y los costos de transporte, además de la desaceleración en Europa y la competencia de otros mercados.

A nivel sociológico, la tasa de desempleo, especialmente entre los jóvenes y las mujeres, fue una preocupación continua en 2023.

La sequía y la gestión del agua también se convirtieron en preocupaciones significativas para la ciudadanía, afectando tanto a la economía como al bienestar general. La industria turística fue percibida como la principal consumidora de agua, y se destacaron soluciones como la inversión en infraestructuras hídricas, desaladoras y mejoras en los regadíos.

En resumen, el horizonte para 2024 es incierto debido a factores geopolíticos globales, la crisis climática y la persistencia de la sequía en una economía dependiente de la agricultura y el turismo como la de Andalucía. Se estima un crecimiento del PIB del 1,8% en 2024, aunque la recuperación podría continuar gracias a la fortaleza económica de los hogares, la normalización de la actividad agrícola e industrial y el apoyo de los fondos europeos.

En relación a la coyuntura turística de Andalucía en el año 2023, podemos observar un comportamiento generalmente positivo en términos del Producto Interno Bruto (PIB) Turístico nominal, tanto en el primer semestre como en el segundo. A nivel nacional, este indicador pasó del 16,7% al final del segundo trimestre al 17,3% en el tercer trimestre, con datos pendientes de actualización para el último trimestre del año 2023.

En el caso específico de Andalucía, según los datos de la Encuesta de Coyuntura Turística de Andalucía (ECTA), el número de turistas que visitaron nuestra comunidad continuó creciendo, alcanzando un total de 12.046.259 turistas, lo que representa un aumento del +7,6% en comparación con el mismo trimestre del año anterior. Este incremento se debe principalmente a la contribución de los turistas de países de la Unión Europea (sin incluir España), con un aumento del +20,44%, seguidos por los turistas nacionales con un +6,2% y los propios andaluces con un +1,93%.

En cuanto al gasto promedio diario por turista, este aumentó a 78,70€ en el tercer trimestre, experimentando un crecimiento del +6,1% en comparación con el mismo trimestre del año anterior. Este incremento se vio impulsado en gran medida por el aumento del gasto de los turistas procedentes de



fuera de la Unión Europea, que alcanzó los 121,40€, marcando un récord histórico con un incremento del +12,65%. Además, de manera más discreta, también se observaron aumentos en los gastos diarios por turista de la Unión Europea (+7,24%), turistas nacionales (+4,15%) y turistas andaluces (+3,17%) durante el tercer trimestre del año.

Sin embargo, es importante destacar que la duración promedio de la estancia de los turistas en destino ha disminuido a 8,3 días en el tercer trimestre del año, lo que representa una reducción del -5,14% en comparación con el mismo trimestre del año anterior. Este descenso significativo se justifica en parte por la considerable disminución en la duración promedio de la estancia de los turistas de la Unión Europea (-8,91%) y de los propios andaluces (-6,54%).

Según los datos provisionales arrojados por el IECA (Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía) el cuarto trimestre del año 2023 ha cerrado con un 12,90% de crecimiento en el número de turistas llegados a la comunidad con respecto al mismo trimestre del año anterior. Estos cálculos, provisionales aún, cerrarían un ejercicio histórico en cuanto a la llegada de turistas a Andalucía con un total de **34,2 millones de turistas, lo que supone un 10,80% sobre el año 2022.**

En cuanto a la práctica deportiva entre la población andaluza, en términos generales, se ha experimentado un impresionante crecimiento, alcanzando un 56,0% de la población total en 2022. Este incremento se puede atribuir a diversos factores, como el aumento y la diversificación de las instalaciones deportivas públicas y privadas, la variedad de disciplinas deportivas disponibles, la creciente participación de las mujeres en el deporte, una mayor conciencia de la relación entre deporte y salud, y la influencia de la pandemia, que ha modificado nuestras actitudes hacia la actividad física desde el confinamiento.

La mayor tasa de actividad deportiva se concentra en áreas urbanas costeras, mientras que las ciudades interiores y las zonas rurales presentan tasas más bajas. Entre las provincias, Huelva, Córdoba, Málaga y Sevilla lideran con tasas de actividad deportiva por encima del promedio regional.

El perfil típico de un practicante de deportes en Andalucía es una persona de entre 26 y 45 años, tanto hombres como mujeres, con un ligero margen de diferencia (<5%), que reside en un área urbana densamente poblada y posee educación secundaria. Estos individuos destinan un promedio mensual de alrededor de 40€ a su deporte favorito, generalmente practicado en instalaciones privadas.

En resumen, se ha observado una marcada disminución en el número de personas que no realizan actividad física, lo que sugiere un entorno favorable para la promoción de la actividad deportiva por parte de nuestra compañía.

Para dar cumplimiento a estos objetivos, se desarrollan las siguientes líneas de actividad:

- Análisis continuo de la realidad del turismo y del deporte de Andalucía a través del seguimiento de indicadores de Smart-Data configurados en cuadros de mandos para la gestión inteligente del destino.
- Investigación y análisis de tendencias para el diseño sostenible de nuevos productos turísticos, así como la adecuación de las estrategias de fomento y desarrollo del deporte en Andalucía.
- Mejora de la oferta turística y deportiva en cuanto a su competitividad y desarrollo en sostenibilidad.



- Promoción de la actividad deportiva organizada en Andalucía y promoción de la oferta turística de Andalucía en los mercados emisores de flujo turístico facilitando la internacionalización de la pequeña y mediana empresa andaluza.
- Gestión de las instalaciones turísticas que le sean asignadas por la Junta de Andalucía.
- Edición de material promocional turístico y deportivo 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 y gestión sostenible de destinos inteligentes.

El instrumento básico y esencial para la ordenación de los recursos turísticos de Andalucía para los próximos años es el Plan META 21-27 (Plan General de Turismo Sostenible de Andalucía META 2021-2027). 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 análisis **DAFO** en el que se identifican los fundamentales puntos fuertes y débiles de Andalucía como destino turístico, y por ende de la propia empresa como gestora institucional del destino turístico y deportivo de Andalucía por mandato de la Consejería.



Este análisis **DAFO** fue realizado internamente y enriquecido por aportaciones de las cerca de 300 personas que participaron en el proceso de elaboración del Plan META 2027. Hoy aquí presentamos una actualización del mismo destacando aquellos puntos que consideramos más relevantes para este Estado de Información No Financiera correspondiente al ejercicio 2023, siendo conscientes del momento exacto de cambio de paradigma al que se está asistiendo en los destinos turísticos en cuanto al modelo



económico que tradicionalmente se ha seguido, basado en indicadores de tipo cuantitativo (cuanto más, mejor...) para pasar a un modelo que se basa en indicadores de tipo cualitativos (cuanto mejor, mejor...) y que obviamente condiciona nuestra consideración de los mismos a patrones ASG (Ambiental, Social y Gobernanza).

Red de Villas a su vez también ha realizado un DAFO donde se pueden contemplar y analizar los retos y oportunidades, las fortalezas y debilidades con los que se enfrenta al mercado.

Una de las grandes problemáticas con las que Red de Villas se enfrenta al mercado es la **dificultad para encontrar fuerza de trabajo con formación especializada**, sobre todo para puestos del área de cocina y restaurante. De igual manera encontrar personas con conocimiento de idiomas para áreas como recepción y restaurante resulta difícil. Además, ante esta escasez general de personas disponibles que afecta a todo el mercado turístico andaluz, es hasta cierto punto lógico que opten por ofertas de empleo en empresas más grandes ubicadas en destinos de costa o grandes ciudades donde les ofrecen oportunidades laborales que Red de Villas no puede ofrecer por su sometimiento estricto a la normativa administrativa de empresas del ámbito público andaluz.

Otra de las grandes amenazas está en que no se consigan los fondos necesarios para la realización de inversiones que permitan mejorar cualitativamente su oferta de producto turístico dotándose de unas instalaciones renovadas tanto en sus infraestructuras como en sus bienes muebles.



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): Este plan se enfoca en una estrategia a largo plazo para promover un modelo turístico sostenible en Andalucía. El objetivo es proteger los recursos y garantizar que el turismo y el deporte sean accesibles para todas las personas, independientemente de sus capacidades. Se prioriza la calidad de las experiencias sobre la cantidad, asegurando al mismo tiempo beneficios económicos sostenibles.
- Planes de Acción Anuales: Estos documentos operativos tienen un enfoque táctico y detallan las acciones a llevar a cabo en el corto plazo. Contribuyen a la promoción del turismo y el deporte sostenible al difundir la marca Andalucía como un destino turístico accesible y diverso, valorizar los recursos, redistribuir la demanda temporal y territorialmente, fomentar la investigación y la profesionalización del sector, y mejorar la gobernanza interna.

El principal objetivo de ambos, es **impulsar un nuevo modelo turístico sostenible** como sector estratégico para Andalucía, protegiendo sus recursos y a los usuarios que los disfrutan, ordenando el espacio turístico-deportivo de tal forma que fomente las relaciones con las comunidades locales como medio de intercambio cultural accesible a todas las personas independientemente de las capacidades diferentes que éstas puedan tener. Un modelo sostenido en la calidad de las experiencias más que en la cantidad de las mismas, pero que garantice los beneficios económicos suficientes como para garantizar la pervivencia del modelo en el futuro.

Para ello, Turismo y Deporte trabaja y diseña acciones de promoción del turismo y del deporte sostenible que permitan seguir:

- Difundiendo la marca Andalucía como representación de ese espacio ideal para la experiencia turístico-deportiva, accesible y diversa.
- Valorizando todos los recursos, ampliando la oferta de productos y experiencias en todos los segmentos y nichos de mercado, preservando la conservación resiliente de los mismos y garantizando la seguridad de personas usuarias y ciudadanía residente.
- Promoviendo una redistribución temporal y territorial de la demanda de experiencias y por ende de los recursos económicos que éstas proveen a los territorios.
- Fomentando la investigación e innovación, la transferencia de conocimiento y el desarrollo de inteligencia colectiva que proporcione el desarrollo necesario para la transición hacia una nueva economía del turismo y del deporte, más circular y sostenible.
- Avanzando en una mayor y mejor profesionalización del sector, más inclusiva y atendiendo a la diversidad de género, que cierre la brecha entre el ordenamiento curricular de la formación y las necesidades reales de un mercado laboral en continuo avance.
- Poniendo en marcha políticas internas que favorezca una nueva gobernanza, más transparente, más participativa y más acorde a las demandas sociales, ambientales y de desarrollo económico que exigen los nuevos tiempos.

En cuanto a la estrategia de la Red de Villas, se alinea con Turismo y Deporte para ampliar la oferta turística en el interior de todas las provincias andaluzas. Este enfoque busca garantizar la disponibilidad de alojamientos y restaurantes de alta calidad en áreas alejadas de las rutas turísticas tradicionales. La Red de Villas promueve la gastronomía local, los productos regionales y la conexión con la cultura local y el entorno natural.



Este enfoque fomenta el turismo "slow" y de proximidad, ofreciendo diversas experiencias que benefician a las comunidades locales y aportan recursos económicos a lo largo de la cadena de valor. Estos establecimientos, que en sus inicios estaban aislados en el interior de Andalucía, se han convertido en válvulas de escape para evitar la masificación turística y contribuir a la redistribución de flujos turísticos en el tiempo.

Desde una perspectiva deportiva, las Villas ofrecen entornos ideales para diversas actividades, como carreras de montaña, ciclismo de montaña, escalada, espeleología y deportes en familia como el senderismo y el cicloturismo. Cada año se invierte en mejorar los servicios y las instalaciones, y se desarrollan planes de promoción y ventas para aumentar la ocupación y la producción. Además, se presta atención a indicadores cualitativos, como las calificaciones en portales de reservas y el seguimiento de sugerencias y quejas de los clientes para mejorar continuamente la experiencia.

1.4 GOBERNANZA

1.4.1 Consejo de Administración de Turismo y Deporte.

El mayor órgano de responsabilidad, dirección y control de Turismo y Deporte es el Consejo de Administración.

Desde el 11 de abril de 2023, por Acuerdo de Gobierno de la Junta de Andalucía del 04 de abril de 2023 por el que se modifican los estatutos de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A. para modificar el apartado 1 del art. 12 y que queda, a partir de ahora, redactado de la siguiente forma:

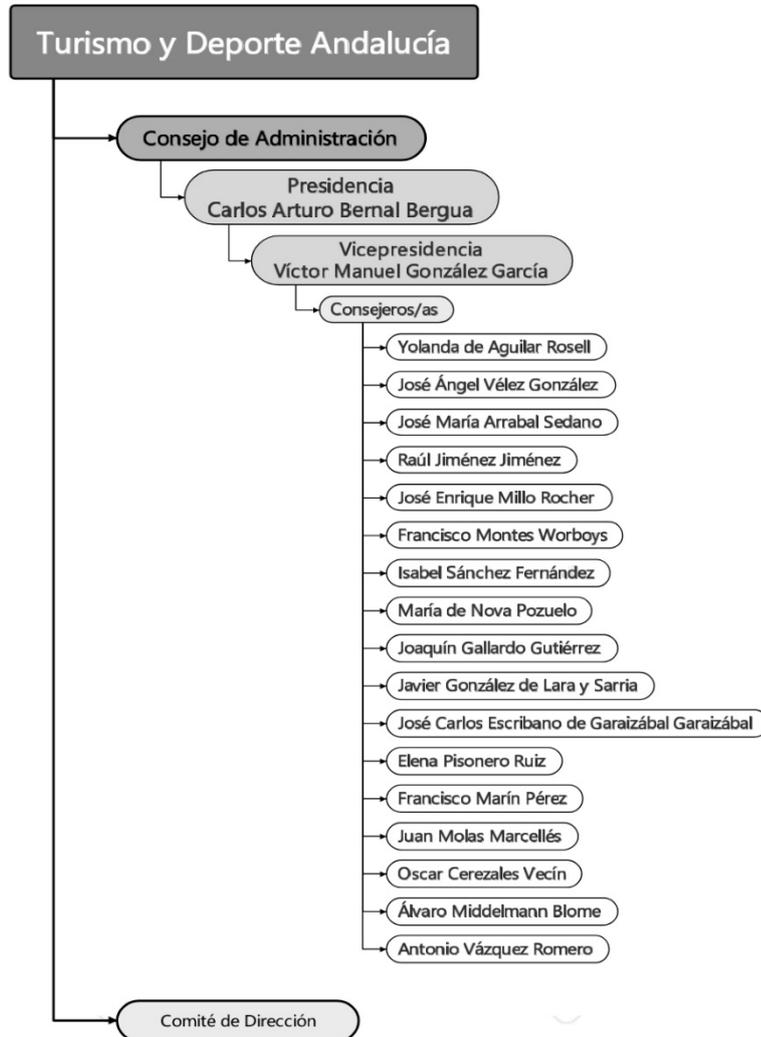
“1. La gestión, administración y representación de la sociedad corresponde al Consejo de Administración, que estará integrado por un número de miembros no inferior a doce ni superior a veinte, sin perjuicio de la posibilidad de nombramiento de administradores suplentes previstos en el artículo 216 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. Corresponde a la Junta General la determinación del número concreto de sus componentes y su nombramiento. Tendrá la siguiente composición:

- a) La persona titular de la Consejería competente en materia de turismo.*
- b) La persona titular de la Vice-consejería competente en materia de turismo.*
- c) Tres miembros, como mínimo, que tengan la consideración de alto cargo de la Junta de Andalucía, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de turismo.*
- d) Un miembro, como mínimo con rango, al menos, de dirección general, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de deporte.*
- e) Un miembro con rango, al menos, de dirección general, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de hacienda.*
- f) La persona titular de la Presidencia de la Confederación de Empresarios de Andalucía.*
- g) La persona titular de la Presidencia del Consejo de Turismo de la Confederación de Empresarios de Andalucía.*
- h) Tres miembros, como mínimo, a propuesta de la persona titular de la Consejería competente en materia de turismo, que deberán ser profesionales expertos de reconocido prestigio en los ámbitos de actuación de la empresa.*

Para ser nombrado miembro del consejo y ejercer este cargo no se requiere ostentar la cualidad de “accionista”.



El Consejo de Administración de Turismo y Deporte, a la redacción de este documento está compuesto por las siguientes personas:



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.

1.4.2 Comité de Dirección de Turismo y Deporte.

Con motivo de garantizar la máxima eficiencia y eficacia en la dirección ejecutiva de la empresa, Turismo y Deporte se coordina a través de un **Comité de Dirección** compuesto por 6 personas que responden de las diferentes Direcciones de Áreas Operativas de la compañía y su Director Gerente – CEO, que preside este Comité.



El Comité de Dirección de Turismo y Deporte está compuesto por las siguientes personas:



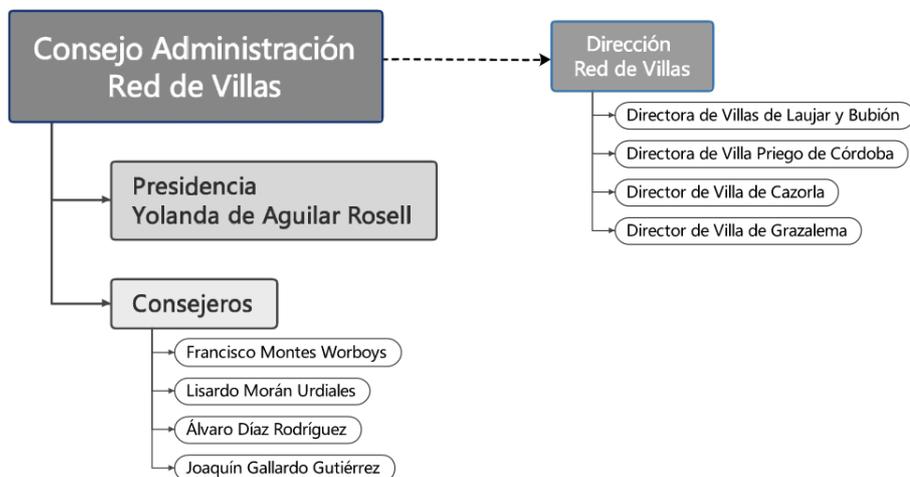
El máximo órgano de gobierno es el Director Gerente, que participa en la identificación y gestión de los temas económicos, ambientales y sociales, así como sus impactos, riesgos y oportunidades.

No existen actualmente subcomités para la toma de decisiones de los temas económicos, ambientales y sociales ya que dichos temas son gestionados por cada director en su respectiva Área de competencia.

1.4.3 Red de Villas

En Red de Villas, la estructura de gobernanza cuenta con un Consejo de Administración compuesto por 5 personas y una Dirección operativa compuesta por otras 5 personas.

La distribución de los cargos se ajusta a lo indicado en el siguiente gráfico.



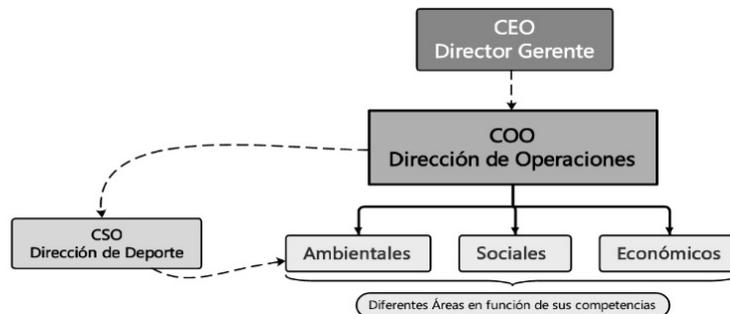


Los miembros del Consejo de Red de Villas no reciben ningún tipo de compensación económica asociada al puesto.

El Consejo de Administración tanto en el caso de Turismo y Deporte como Red de Villas, es el máximo órgano directivo y es responsable de definir la política de empresa y de supervisar la dirección ejecutiva de la misma, tiene entre sus funciones principales las siguientes:

- Definir la estrategia corporativa y aprobar los planes de negocio de la compañía.
- Fijar y aprobar la planificación estratégica de la empresa, determinando los objetivos a alcanzar y los planes de acción necesarios para alcanzarlos.
- Asignación de los recursos de la empresa.
- Toma de decisiones en temas de inversiones y operaciones financieras, así como en aquellos temas que puedan generar externalidades importantes para sus grupos de interés o afectar el propio desarrollo interno de la empresa.
- Evaluar los riesgos, supervisando y corrigiendo cualquier deficiencia que pudiera presentarse en la gestión ejecutiva.
- Asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes.

En Turismo y Deporte, las responsabilidades en materia de sostenibilidad ASG (Ambiental, Social y Gobernanza) están dirigidas, con dependencia del Director Gerente, por la Dirección de Operaciones – COO, quien comparte ciertas responsabilidades en la Dirección de Deporte para temas ambientales, sobre todo aquellas ligadas a la gestión de instalaciones deportivas.



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

2. ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

La materialidad y la sostenibilidad son dos conceptos clave para la administración turística del siglo XXI, ya que contempla el grado en que los aspectos económicos, sociales y ambientales de la acción de una organización afectan a sus grupos de interés y a su capacidad para crear valor a largo plazo.

La determinación de la importancia relativa de la materialidad, para una empresa pública como Turismo y Deporte son elementos fundamentales que le ayudan a entender cuál debería ser la configuración ideal

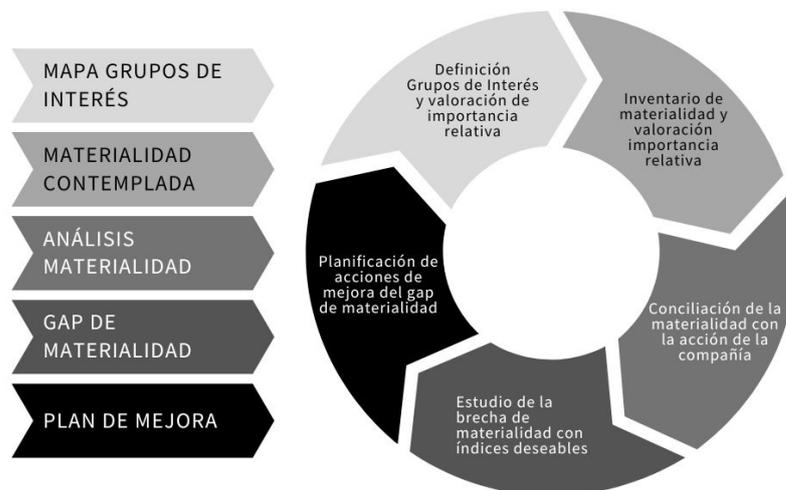


tanto del escenario, del proceso y del resultado de lo que podemos denominar como hecho turístico y deportivo. Esta materialidad requiere de una gestión holística, estratégica y participativa que tenga en cuenta las características de la misma, sus potencialidades y limitaciones.

Como entidad dependiente de la Consejería de Turismo, Cultura y Deporte de la Junta de Andalucía, el marco normativo que nos mueve, debe garantizar la consecución de un hecho turístico y deportivo cualitativamente excelente, eficientemente competitivo y sostenible tanto para el destino, incluyendo la ciudadanía, como para los visitantes.

Los impactos, tanto positivos como negativos, en la economía, en el medio ambiente o en la sociedad, deben estar perfectamente acotados y, desde esta perspectiva, se debe articular un mantenimiento constante del flujo de planificación de nuestra responsabilidad social, muy similar a como indicamos en el siguiente gráfico donde la gestión de la materialidad se concibe como un flujo circular que nos asegura poner el foco siempre en aquellos elementos que más favorezcan a la sociedad, al medio ambiente y a la salud económica del grupo de empresa.

Proceso de Gestión de la Materialidad



La búsqueda de la satisfacción de las necesidades presentes, sin comprometer nuestra capacidad de seguir satisfaciendo estas necesidades u otras que se presenten en el futuro, se configura como la meta principal de nuestro objeto corporativo.

Nuestro objeto contribuye a promover el crecimiento económico, el empleo, a la conservación del patrimonio histórico, natural, a la diversidad social, al intercambio cultural y al conocimiento. Pero igualmente puede provocar efectos no deseados en los destinos como son la masificación, la gentrificación de los centros urbanos de muchas ciudades turísticas, una cierta pérdida de la identidad, abrir la puerta al oportunismo y a la explotación y por ende a la desigualdad. También la acción turística y deportiva puede alterar el medio natural, provocando daños a la biodiversidad y coadyuvar al cambio climático.

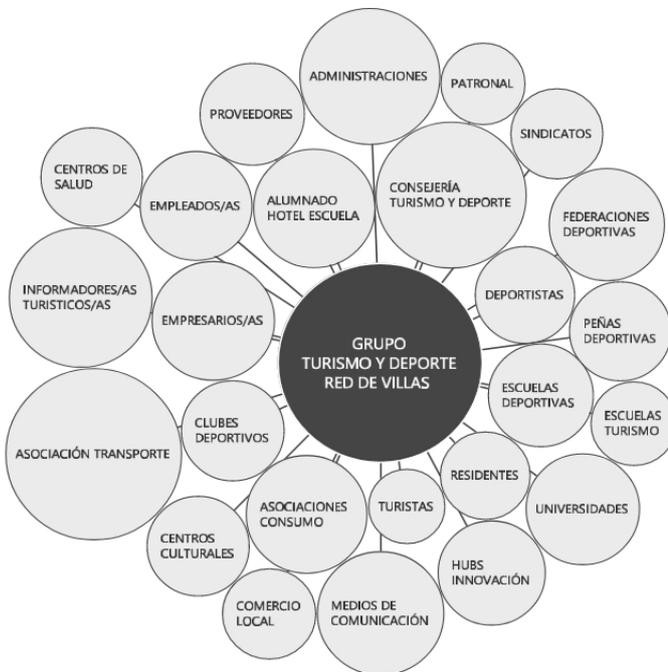


Con esto queremos poner de manifiesto la importancia de analizar adecuadamente a todos y cada uno de los grupos de interés: turistas, residentes, empresarios, empleados, proveedores, administraciones públicas y organizaciones o asociaciones con las que tenemos relación directa o indirectamente a través de nuestra debida diligencia.

Mapa de grupos de interés

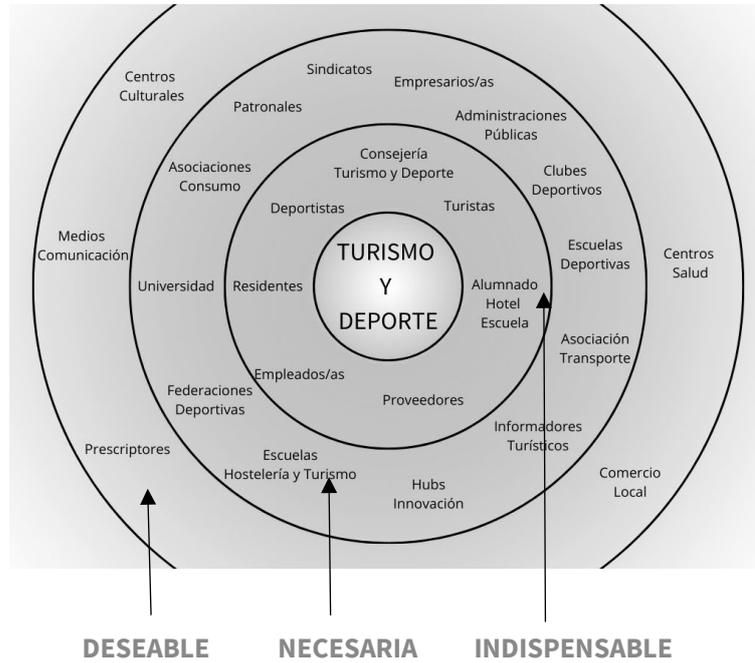
La atención continua de los diferentes grupos de interés es un elemento capital de la gobernanza del grupo. Son muchos los grupos de interés que mantienen una serie de expectativas legítimas con respecto al desarrollo de nuestro objeto social y que constituyen la materialidad a la que Turismo y Deporte tendrá que atender.

Desde el grupo se han identificado los siguientes grupos de interés o Stakeholders:



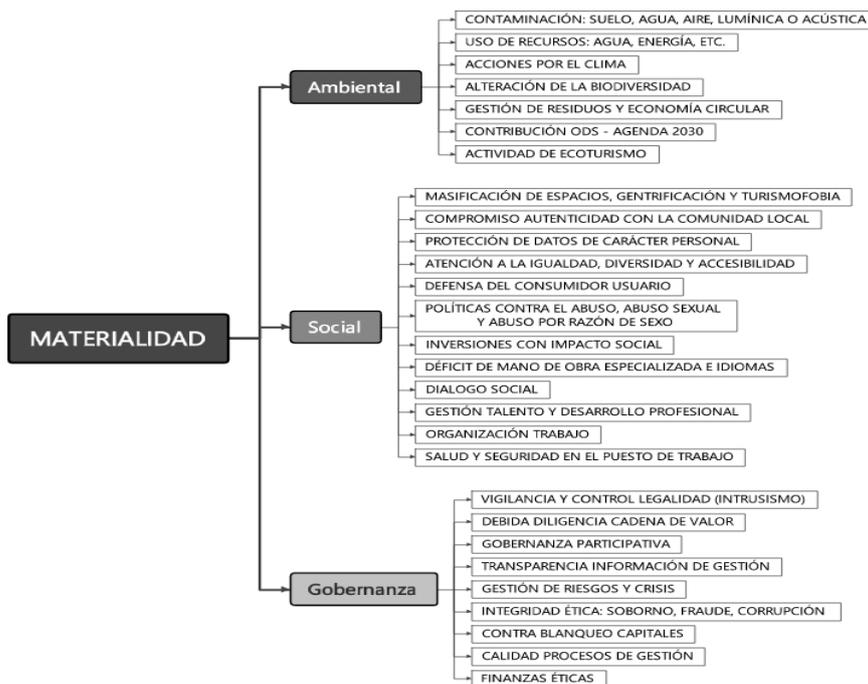
De todos los métodos existentes para la gestión de las partes interesadas, nosotros vamos a utilizar la formulación de Jancic (1999) que organiza a los grupos de interés alrededor de la compañía en función a **la relación que mantienen con ella**. De esta forma, el mapa de grupos de interés se organizaría en una gráfica de círculos concéntricos **en función a que su relación con la empresa sea inevitable, necesaria o deseable**. Dicha organización, además, es dinámica teniendo en cuenta los esfuerzos de la empresa por acercar posiciones con sus grupos de interés, la relación puede cambiar y por tanto la posición en la que se encuentre con respecto a la empresa.

En una primera aproximación ubicamos, según este modelo, a los grupos de interés conforme a la clasificación del gráfico que sigue.



Dentro del análisis de materialidad, una vez identificados los grupos de interés y la valoración que hacemos de cada uno de ellos en función a la relación que mantienen con nuestra compañía, es momento de abordar la identificación de aquellos items que constituyen la materialidad de nuestra empresa distribuida en las tres dimensiones de la sostenibilidad: **Dimensión Ambiental, Dimensión Social y Dimensión de Gobernanza.**

INVENTARIO DE MATERIALIDAD





La importancia relativa que se pueda otorgar a cada elemento de materialidad depende de muchos factores que son tratados por el grupo atendiendo al momento temporal, al grado de interés que muestre el grupo de stakeholders y también a criterios de género y diversidad.

Desde **Turismo y Deporte** y **Red de Villas** nos proponemos la realización de un estudio más profundo que el realizado hasta ahora y que además se adecúe a los cambios normativos europeos, en concreto a la Directiva UE 2022/2464 CSRD para ofrecer un análisis de **Doble Materialidad** como será exigible en ejercicios venideros. Mientras tanto, hemos tratado de conseguir una aproximación lo más pragmática posible que abunde en aquello que cuenta con importancia relativa suficiente y que pueda introducirnos en un circuito de mejora continua en la gestión de la materialidad de las empresas de nuestro grupo.

En el momento de la realización de este informe vamos a ceñirnos a la matriz clásica en función de la importancia relativa otorgada por los grupos de interés o de la organización.



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 propias de **Turismo y Deporte** como de **Red de Villas** se pueden catalogar como de bajo impacto en el medio o para la salud y la seguridad tanto de personas trabajadoras como para usuarias de los servicios empresariales que suministramos o a la sociedad en general.



Turismo y Deporte en su labor de promoción y desarrollo de la actividad turística y deportiva, desempeña funciones eminentemente administrativas donde no hay uso de productos que pudiesen generar residuos peligrosos, emisiones indeseadas, etc. Aquellos que por motivos de mantenimiento, limpieza o acondicionamiento de instalaciones que eventualmente se pudieran generar se encuentran regulados por las ordenanzas municipales que Turismo y Deporte sigue escrupulosamente. También esos otros residuos propios de la labor administrativa como cartuchos de tinta de impresoras, tóner de fotocopiadoras y otros consumibles similares o papel, plásticos de un solo uso, material informático y electrónico, pequeñas baterías y pilas, etc., se gestionan a través de empresas de servicios que los retiran para su reutilización, reciclado o destrucción de forma segura.

La necesidad de almacenaje de gas propano en grandes cantidades para suministrar combustible a las cocinas y calderas (ACS y Calefacción) del centro de formación Hotel Escuela de Archidona, dependiente de Turismo y Deporte, si puede representar un riesgo asumido y por el que se desarrollan toda una serie de controles y supervisiones conforme a la normativa a este respecto.

En **Red de Villas** el impacto medioambiental es el inherente a su actividad de alojamiento turístico y servicios de restauración a personas que pueden interactuar con el medio natural y social en el que se encuentran ubicados los establecimientos de Red de Villas. El riguroso seguimiento de las normas establecidas por los Parques Naturales o la normativa municipal relacionada con la gestión de residuos, ruidos, etc., minimizan los riesgos de impactos negativos que las actividades de estos establecimientos puedan provocar. Más aún, desde Red de Villas, conscientes del papel de responsabilidad que se asume al estar dentro de espacios naturales protegidos, se distribuye información relativa a los parques y a las medidas ambientales que hay que seguir para una adecuada interacción con el medio, garantizando además la seguridad y la salud de las personas usuarias.

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:

- Acuerdos para la retirada de residuos potencialmente tóxicos por parte de empresas de habilidades para la gestión de los mismos.
- Mantenimiento de la estanqueidad de depósitos de residuos líquidos.
- Realización de diagnósticos de eficiencia energética y ejecución de los planes de actuación previstos.
- Ajustes en instalaciones para optimización del uso del agua: sistemas de regulación de caudal, doble sistema de vaciado en cisternas, cambio de acumuladores de ACS por otros más eficientes, cambios en los sistemas de filtrado del agua de piscinas o instalación y gestión de una Estación de Depuración de Aguas Residuales con destino a riego en alguna instalación deportiva. Adaptación del sistema de riego en horario y tiempo para su optimización.
- Acciones de sensibilización y formación del personal del grupo para un mejor desempeño de su trabajo de acuerdo a criterios ambientales y por el Clima.
- Acciones de reforestación en espacios propiedad del grupo.
- Paulatina evolución hacia una movilidad sostenible mediante el cambio de vehículos con motor de combustión por otros híbridos o eléctricos.

El Grupo no ha tenido constancia, durante el ejercicio, de ninguna incidencia de importancia relativa con respecto a riesgos relacionados 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

Como manifestado en los puntos anteriores, la actividad de nuestro grupo empresarial se puede catalogar de bajo impacto ambiental. Por ello, al cierre del ejercicio no se han practicado 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 cuyos datos de consumo de carburantes durante el ejercicio 2023 y 2022, han sido los siguientes:

	2023	2022
Gas propano (litros)	77.624,00	74.370,85
Gas natural (m ³)	134.065,00	143.461,20

A nivel de consumos de los vehículos de flota de la empresa detallamos los litros de combustible consumidos en 2023 y 2022.

	2023	2022
Gasolina (litros)	9.257,19	4.436
Diésel (litros)	545,57	135

Además, en el grupo se han realizado viajes de negocios en vehículos de alquiler o vehículos del personal que han liquidado gastos por kilometraje en sus órdenes de viajes computando un total de **626.396 kms**

De la totalidad de kilómetros realizados en 2023, **11.655 kms.** se han realizado en vehículos 100% eléctricos.

Desde el grupo, apuesta a futuro por la supresión paulatina de fuentes de emisión de GEI a través de la utilización de maquinaria con mayor eficiencia y vehículos híbridos y eléctricos.

Contaminación atmosférica específica de la actividad: Lumínica y Acústica.

Contaminación lumínica:

Durante este ejercicio 2023 no se han acometido actuaciones en esta materia en el grupo.



Contaminación acústica:

En **Turismo y Deporte**, en la sede de Posada de San Rafael se ha iniciado un proyecto de disminución de contaminación acústica en el cubierta de la sede, con número de EC23T-00358, para disminuir el ruido y contaminación acústica existente en la cubierta de la sede principal (C/Compañía 40, Málaga) y adecuar a los niveles de ruido legales admisibles, se requiere el suministro e instalación de absorbentes acústicos, en forma de envolventes sobre elementos de instalaciones de tipo técnico, situadas en dicha cubierta de la sede de la Empresa Pública. Este proyecto está a la espera de autorización de la S.G. de Cultura para que se pueda ejecutar, al tratarse de un edificio catalogado como Bien de Interés Cultural (BIC).

Red de Villas no ha realizado ninguna acción a este respecto durante 2023.

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.

Yendo más allá del estricto cumplimiento normativo, desde la organización se está trabajando en la incorporación paulatina de protocolos que ayuden a nuestro grupo a implantar una estrategia de economía circular que permita minimizar los residuos producidos por la actividad de la compañía.

De hecho, en las licitaciones públicas de stands expositivos para **acciones de promoción**, se incluyen cláusulas que obligan a las empresas licitadoras a la gestión efectiva de los recursos necesarios, comenzando por los principios del eco diseño del stand, primando la utilización de materiales reciclados y reciclables, así como la reutilización de estos mismos elementos para otros eventos promocionales de la empresa. La reducción de elementos de un solo uso en eventos, sobre todo aquellos realizados en plástico, o la recuperación para su reutilización y reciclado de papel y cartón, plásticos, vidrios, etc., es también una cuestión que se incorpora en las exigencias que nos hacemos. Estas medidas se quieren ampliar a otros tipos de acciones de la empresa y donde podamos contar con un informe/memoria de realización con las acciones ASG llevadas a cabo avaladas por un certificador externo.

No obstante, a todo lo anterior, aquellos residuos que se generan y que no han podido gestionarse de otra forma, son tratados a través de los servicios públicos de gestión de residuos. Además, todos los centros poseen contratos con gestores de residuos autorizados y/o con empresas de servicios de limpieza y jardinería con las que se ha acordado en contrato este tipo de gestión.

En el ejercicio 2023 se han generado los siguientes residuos:

Residuos	2023	2022
Papel y cartón	1.660 kg	504 kg
Aceites usados	2.369,48 kg	100 l.
Mobiliario	1.205 kg	No constan
Material Electrónico	430 kg	No constan



Además, el resto de residuos, salvo aquellos que por norma legal tienen que ser retirados por gestores autorizados, son depositados en los contenedores municipales específicos: Orgánico, Papel, Plástico/envases, Vidrio, etc.

Acciones para combatir el desperdicio de alimentos.

Los centros del grupo donde se generan residuos como desperdicio de alimentos: Red de Villas y Hotel Escuela perteneciente a Turismo y Deporte, actualmente no disponen de un sistema de gestión de residuos alimenticios.

Desde el grupo de empresa, preocupados por este hecho prevé activar medidas tendentes a la concienciación del personal, especialmente aquel relacionado directamente con la compra y elaboración de alimentos, de forma que puedan extremar la atención a la hora de hacer las previsiones, los procesos de elaboración, conservación y cocina de aprovechamiento para evitar el desperdicio alimentario.

3.4. USO SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS.

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

El consumo de agua del Grupo, en sus diferentes instalaciones, se destina principalmente a limpieza y al riego de los campos de golf y jardines y procede mayoritariamente de la red de abastecimiento municipal, salvo en algunos casos donde el agua procede de sondeos y pozos en las instalaciones, del tratamiento de agua no potable para riego, o la acumulación de agua de lluvia en alguna medida.

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 12.000m³, ascendiendo el volumen de agua suministrada por el operador municipal a 28.000 m³. Adicionalmente, se estima que unos 3.000m³ 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. Los trabajos realizados el año anterior en cuanto al sistema de riego inteligente (que optimiza el consumo) y el cambio césped, han conseguido reducir el consumo con respecto al año 2022 en unos 10.000m³

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. Este año 2023 se han utilizado 2.859 m³ procedentes del pozo y 19.834 m³ procedentes de la red municipal.

A continuación, se detalla el consumo en los ejercicios 2023 y 2022, en el Grupo:

	2023	2022
Consumo (m ³)	93.083	226.027



Este ejercicio se presenta un consumo sensiblemente más reducido que en el ejercicio 2022 y se debe a que, en este ejercicio, en Red de Villas se ha realizado un análisis de consumo no sustentado en estimaciones como hubo que realizar el año pasado, sino sobre consumos de agua basados en lectura real de contadores.

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 de papel para los ejercicios 2023 y 2022, del Grupo se detalla a continuación.

	2023	2022
Turismo y Deporte (folios)	444.900	465.946
Red de Villas (folios)	171.000	139.751

Sustancias peligrosas:

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

Producción de energía:

Gas Licuado del Petróleo GLP
Gasolina
Gasóleo

Tratamiento de Piscinas:

Clorama Dicloro granulado
Clorama Antialgas
Hipoclorito de sodio limpieza de superficies.

Jardines y exteriores:

Bacillus Thuringiensis en sustitución de insecticidas químicos para control de insectos.
Bacillus Subtilis en sustitución de fungicidas químicos.
Karda Herbicida
Fercrisa Cobre 52 como fungicida

Control de Plagas interior:

Desinsan C
Goliath BASF

Productos de limpieza:

Hipoclorito de sodio
Ácido Clorhídrico 24,78% - Sds Salfuman
Amoniaco Perfumado
Tensioactivo no Iónico



Consumo, directo e indirecto, de energía:

El consumo eléctrico del grupo es el que a continuación se detalla para los ejercicios abordados en este documento.

	2023	2022
Todos los centros (kWh)	5.839.197	5.034.402

En octubre 2023 se cambia el contrato de suministro de energía con una comercializadora que garantiza el **100% proviene de fuentes de energía renovable**. Lo que redundará en una sustancial mejora de la posición del grupo ante las emisiones de CO₂

Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética

Durante 2023, continuando con las acciones de mejora de la eficiencia energética de los edificios e instalaciones del grupo, se ha continuado con la sustitución de luminarias por otras led en Servicios Centrales en Málaga, Estadio Olímpico y las instalaciones deportivas de la Cartuja en Sevilla, el complejo deportivo de la Garza en Linares, el Estadio de la Juventud de Granada, o las de las Ciudades Deportivas de Huelva y Javier Imbroda en Málaga.

También se ha acometido una mejora del aislamiento de conductos en el sistema de tuberías ACS en la Ciudad Deportiva Javier Imbroda en Málaga.

En el Hotel Escuela de Archidona, se han sustituido las placas solares de la cocina de prácticas por otras de mayor eficiencia.

Uso de energías renovables

Salvo una instalación de autoproducción de energía en la Escuela Pública de Golf de El Toyo, en el resto de instalaciones se utilizan como fuente de energía aquellas que aportan las comercializadoras licitadas por la Junta de Andalucía.

En el ejercicio 2023, a partir de octubre, como mencionado anteriormente, se licitó una comercializadora de energía eléctrica que garantiza el 100% de fuentes renovables.

En algunas instalaciones de turismo y deporte, como Andalucía Lab, la ciudad deportiva de Huelva, el CEAR de Remo y Piragüismo o La Cartuja, se disponen de placas solares para la obtención de ACS.

En **Red de Villas**, al igual que Turismo y Deporte, se ha pasado, a partir de octubre de una comercializadora con un mix energético suministrado del 33% de renovables a otra que ofrece y garantiza una fuente 100% renovable.

Aparte de esto, la Villa de Priego, dispone de una caldera de biomasa para la obtención de ACS con un consumo de alperujo de unos 50 mil kg anuales aproximadamente.



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.

La actividad del Grupo, como se ha comentado con anterioridad, tiene un bajo impacto medioambiental ya que el único impacto derivado de nuestra actividad (alcance 1 y alcance 2) procede del consumo energético y la climatización. A continuación, detallamos los impactos según las fuentes de emisión.

	t CO2	kg CH4	kg N2O	t CO2e
Emisiones Directas	24.748,60	2.148,39	4,60	24.809,98
Emisiones Indirectas por energía comprada	0	0	0	1.509,65
Total	24.748,60	2.148,39	4,60	26.319,63

Emisiones Directas (Alcance 1)	Kg CO2	g CH4	g N2O	kg CO2e
Instalaciones fijas	24.630.062,78	2.145.040,00	0,00	24.690.123,90
Transporte por carretera	118.541,43	3.350,98	4.598,15	119.853,76
Subtotal	24.748.604,21	2.148.390,98	4.598,15	24.809.977,67
Emisiones Indirectas Electricidad y Otras	Kg CO2	g CH4	g N2O	kg CO2e
Electricidad Edificios	0	0	0	1.509.645,89
Subtotal	0	0		1.509.645,89
TOTAL	24.748.604,21	2.148.390,98	4.598,15	26.319.623,56

El grupo no dispone de procedimientos que permitan cuantificar los efectos e intensidad de nuestras emisiones producidas de manera indirecta (Alcance 3) ya que no son de nuestra propiedad ni se encuentran 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.

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.

En este año 2023, aún no se ha formalizado la inscripción en el registro de Huella de Carbono, compensación y proyectos de absorción de dióxido de carbono del Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico.



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.

El grupo, con motivo de reducir el impacto de la huella de carbono, en 2022 fijó un plan hasta 2025, que contemplaba las siguientes metas.

1. Realizar acciones de concienciación y formación de las personas trabajadoras con respecto a la emisión de CO2.

Periodicidad: Una vez al año.

Seguimiento: Se ha estado desarrollando una plataforma de formación en una intranet del grupo para la realización de estas formaciones.

2. Reunión con la dirección para el planteamiento de alternativas de proyectos de compensación de emisiones CO2.

Periodicidad: Una vez al año.

Seguimiento: Se han presentado a la Dirección dos proyectos: Reforestación de plantas autóctonas en varios puntos de Andalucía; Actuaciones de limpieza de espacios del litoral andaluz y repoblación de posidonias.

3. Puesta en marcha de ejecución de proyectos de compensación.

Vencimiento: Julio 2023.

Seguimiento: No se ha formulado, ni ejecutado un proyecto de compensación.

4. Cambio de luminaria LED en todas las instalaciones.

Vencimiento: Diciembre 2023.

Seguimiento: Se han cambiado totalmente en Estadio Olímpico y Parador San Rafael.

5. Cambio de aparatos de climatización por otros más eficientes.

Vencimiento: Diciembre 2025

6. Cambio de cerramientos con el fin de evitar un uso incorrecto de la climatización.

Vencimiento: Diciembre 2025

7. Instalación de sensores en zonas comunes, zonas de mayor uso, aseos, etc.

Vencimiento: Diciembre 2024

8. Participación de la empresa en proyectos europeos de eficiencia energética.

Vencimiento: Diciembre 2025

9. Sustitución de la flota de vehículos del grupo por vehículos híbridos y eléctricos.

Vencimiento: Diciembre 2025

10. Búsqueda de financiación europea para la mejora de sostenibilidad ambiental.

Vencimiento: 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, o sus inmediaciones, donde podría existir afección 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 en los tratamientos 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, en horario de 7'30 a 16'30 se encuentra abierto y donde cualquier persona que así lo requiera pueden pasar al patio donde, eventualmente, se acogen exposiciones de diversos tipos.

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. Al igual que la sede central de Posada de San Rafael, tanto la Iglesia como el patio interior del centro es visitable a petición, en el horario de 08'00 a 15'00 horas.

La Villa turística de Grazalema se encuentra ubicada dentro del Parque Natural de las Sierras de Grazalema, que a su vez está declarado reserva de la biosfera por la UNESCO. Este Parque Natural pone a disposición de todas las personas usuarias de sus recursos de uso público guías de información tanto de uso como observaciones importantes de carácter ambiental que hay que tener en cuenta para la preservación de la biodiversidad del parque. En la Villa se ofrece información relativa al Parque Natural y sus recursos de uso público.

La Villa turística 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. Desde esta Villa se promueve el uso responsable de los recursos de uso público que este parque dispone, ofreciendo información sobre la biodiversidad, los recursos disponibles y las actividades de ecoturismo que empresas del entorno ofrecen.

Las Villas turísticas de Laujar y Bubión se encuentran ubicados dentro del Parque Natural de Sierra Nevada, y al igual que las anteriores, colabora activamente con la autoridad ambiental para promover un uso sostenible y responsable de los entornos del parque natural, ofreciendo información sobre las instalaciones de uso público y otro tipo de información relevante para las personas que lo visitan.

La Villa turística 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 de Especial Protección para las Aves (ZEPA). Está estrechamente vinculada con las actividades de ecoturismo que se desarrollan en su entorno natural, así como otras actividades cinegéticas que se llevan a cabo en el parque para el control adecuado de la fauna natural autóctona.



El impacto negativo que la actividad de Red de Villas pueda causar en los entornos naturales protegidos donde se ubican es aquel que pueda venir provocado por los visitantes que en el uso público del parque puedan realizar. Dichos daños, con las actuales normas de uso y gestión del parque están totalmente minimizados ya que desde los centros de recepción de visitantes del parque se articulan qué recursos de uso público están accesibles y qué normas de conducta hay que mantener en todo momento en los espacios abiertos a las personas visitantes.

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 2023, ascendía a 379 personas, de las que 214 son mujeres (56,46%) y 165 hombres (43,54%) el 100% de procedencia española.

	N.º Personas por categoría v sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	1	2	0	0	1	2
Resto Dirección	19	17	9	10	28	27
Jefaturas Técnicas	35	32	33	32	68	64
Técnicos	35	39	86	84	121	123
Administrativos y especialistas	33	35	43	45	76	80
Auxiliares	28	26	38	40	66	66
Operarios	14	11	5	4	19	15
Total	165	162	214	215	379	377

	N.º Personas por edad							
	N.º total de		< 35 años		35 - 50 años		> 50 años	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	165	162	5	(*)	68	(*)	92	(*)
Mujeres	214	215	11	(*)	82	(*)	121	(*)
Total	379	377	16	14	150	149	213	214

(*) Dato no segregado por género en 2022



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

	Tipos de contrato por Sexo			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	155	149	10	13
Mujeres	191	185	23	30
Total	346	334	33	43

	Tipos de contrato por franja de Edad			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2023	2022	2023	2022
< 35 años	2	0	14	14
35 – 50 años	141	132	9	17
> 50 años	203	202	10	12
Total	346	334	33	43

	Tipos de Contrato y Categoría profesional					
	Indefinido		Duración Determinada		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	1	2	0	0	1	2
Resto Dirección	28	27	0	0	28	27
Jefaturas Técnicas	68	64	0	0	68	64
Técnicos	121	122	0	1	121	123
Administrativos y especialistas	69	71	7	9	76	80
Auxiliares	40	33	26	33	66	66
Operarios	19	15	0	0	19	15
Total	346	334	33	43	379	377

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

	Tipos de jornada por sexo			
	Completa		Parcial	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	157	156	8	6
Mujeres	198	205	16	10
Total	355	361	24	16

	Tipos de jornada por franja de edad			
	Completa		Parcial	
	2023	2022	2023	2022
< 35 años	14	14	2	0
35 – 50 años	136	139	14	10
> 50 años	205	208	8	6
Total	355	361	24	16



	Tipos de jornada y categoría profesional					
	Completa		Parcial		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	1	2	0	0	1	2
Resto Dirección	28	27	0	0	28	27
Jefaturas Técnicas	68	64	0	0	68	64
Técnicos	114	119	7	4	121	123
Administrativos y especialistas	65	72	11	8	76	80
Auxiliares	60	62	6	4	66	66
Operarios	19	15	0	0	19	15
Total	355	361	24	16	379	377

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	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	2	2	0	0	2	2
Resto Dirección	19	18	9	10	28	28
Jefaturas Técnicas	33	31	34	32	67	63
Técnicos	37	38	85	83	122	121
Administrativos y especialistas	31	26	43	31	74	57
Auxiliares	25	33	32	43	57	76
Operarios	15	11	5	4	20	15
Total	162	159	208	203	370	362

	Promedio personas por edad y sexo							
	N.º total de		< 35 años		35 - 50 años		> 50 años	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	162	159	1	(*)	67	(*)	94	(*)
Mujeres	208	203	8	(*)	79	(*)	121	(*)
Total	370	362	9	8	146	141	215	213

(*) Dato no segregado por género en 2022

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



	Promedio por tipo de contrato y sexo			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	156	152	6	7
Mujeres	190	182	18	21
Total personas	346	334	24	28

	Promedio por tipo de contrato y edad			
	Indefinidos		Duración Determinada	
	2023	2022	2023	2022
<35	1	8	8	0
35-50	138	134	8	7
>50	207	209	8	4
<35	346	351	24	11

	Promedio por tipo de contrato y categoría profesional					
	Indefinido		Duración Determinada		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	2	2	0	0	2	2
Resto Dirección	28	28	0	0	28	28
Jefaturas Técnicas	67	63	0	0	67	63
Técnicos	122	119	0	2	122	121
Administrativos y especialistas	69	71	5	5	74	76
Auxiliares	38	36	19	21	57	57
Operarios	20	15	0	0	20	15
Total	346	334	24	28	370	362

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

	Promedio por tipo de jornada y sexo			
	Completa		Parcial	
	2023	2022	2023	2022
Hombres	156	154	6	5
Mujeres	196	197	12	16
Total personas	352	351	18	11

	Promedio por tipo de jornada y edad			
	Completa		Parcial	
	2023	2022	2023	2022
< 35 años	8	8	1	0
35 – 50 años	135	134	11	7
> 50 años	209	209	6	4
Total personas	352	351	18	11



	Promedio por tipo de jornada y categoría profesional					
	Completa		Parcial		Total	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	2	2	0	0	2	2
Resto Dirección	28	28	0	0	28	28
Jefaturas Técnicas	67	63	0	0	67	63
Técnicos	116	118	6	3	122	121
Administrativos y especialistas	66	70	8	6	74	76
Auxiliares	53	55	4	2	57	57
Operarios	20	15	0	0	20	15
Total	352	351	18	11	370	362

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

El Grupo no ha efectuado ningún despido de plantilla durante el ejercicio 2023.

Durante 2023, en **Red de Villas** se han realizado **358 contratos de duración determinada** de los que un **75,14%** se ha realizado a mujeres y un **24,86%** a hombres.

Por rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 35 años	19	90	109
Entre 35 y 50 años	52	88	140
Mayores de 50 años	18	91	109
Total contratos	89	269	358

Los **contratos de duración determinada** en Red de Villas se han realizado únicamente en dos grupos profesionales, personal administrativos y especialistas o personal auxiliar.

Por categoría profesional	Hombres	Mujeres	Total
Personal Administrativo y especialista	45	39	84
Personal auxiliar	44	230	274
Total contratos	89	269	358

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

En cuanto al capítulo de remuneraciones, en el grupo nos posicionamos en el principio de igual remuneración a igual trabajo.

A continuación, se presentan datos promedio de los ejercicios 2023 y 2022:

	Remuneración media por Edad					
	<35		35-50		>50	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Hombres	19.920	(*)	37.002	(*)	35.321	(*)
Mujeres	18.836	(*)	31.666	(*)	37.291	(*)
Total	19.077	23.024	34.101	32.442	36.433	35.724

(*) Dato no segregado por género en 2022



	Remuneración media por Sexo y Categoría Profesional			
	Hombre		Mujer	
	2023	2022	2023	2022
Alta Dirección	65.964	59.980	0	0
Resto Dirección	57.347	54.376	56.043	56.557
Jefaturas Técnicas	44.733	42.526	47.119	46.272
Técnicos	36.578	33.553	35.753	35.529
Administrativos y especialistas	26.278	25.036	31.041	29.585
Auxiliares	22.994	22.761	19.500	22.497
Operarios	25.207	24.706	21.248	21.478

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

	Brecha salarial por categoría profesional	
	2023	2022
Alta Dirección	0,00%	0,00%
Resto Dirección	2,27%	-4,01%
Jefaturas Técnicas	-5,34%	-8,81%
Técnicos	2,26%	-5,89%
Administrativos y especialistas	-18,12%	-18,17%
Auxiliares	15,20%	1,16%
Operarios	15,70%	13,06%

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.

REMUNERACIÓN	Hombres	Mujeres	2023	Hombres	Mujeres	2022
Alta Dirección	65.964	0	65.964	59.780	-	59.780
Resto Dirección	57.347	56.043	56.928	54.376	56.557	55.155

DIETAS	Hombres	Mujeres	2023	Hombres	Mujeres	2022
Alta Dirección	1.950	0	1.950	2.918,19	1.375,81	4.294
Resto Dirección	23.271	5.461	28.732	18.769,18	5.899,82	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 inherentes al 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 2023 el índice de inclusión es del **2,11%** con respecto al total de la plantilla y que a fecha de cierre del ejercicio 2023 era de 6 personas (4 hombres y 2 mujeres).

En Red de Villas, para dar cumplimiento a esta norma, se ha estudiado la externalización del servicio de lavandería a empresas de inclusión social como en el caso de la Villa de Grazalema con Asprodisis. Lamentablemente no en todas las localizaciones donde se ubican las villas, se han encontrado empresas sociales a las que poder requerir algún servicio que externalizar.

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 RR.HH. 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.

Horas de Absentismo Turismo y Deporte	35.805 horas en 2023 (7,15% s/ 500.327 horas trabajadas por 286 efectivos).
Horas de Absentismo Red de Villas	16.456 horas en 2023 (9,88% s/ 166.497 Horas trabajadas por 98 efectivos)
Horas de Absentismo Turismo y Deporte	36.554 horas en 2022 (7,70 %, sobre 471.156 horas trabajadas por 281 efectivos).
Horas de Absentismo Red de Villas	No se ha registrado el absentismo en el periodo 2022.



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 con perspectiva de género.

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 el caso de Red de Villas cada una de ellas cuenta con una persona delegada 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 las personas trabajadoras. Es un foro de diálogo en el que ambas partes proponen 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. Es importante indicar que la perspectiva de género y diversidad es un factor muy relevante para el grupo hecho por el que está muy presente a la hora de gestionar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

Riesgos laborales

En el Grupo 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 **Turismo y Deporte**, durante 2023 se han registrado un total de 6 accidentes leves: tres hombres y tres mujeres. El índice de frecuencia es de 7,99 (10,63 en hombres y 4,58 en mujeres) y el de gravedad 0,34 (0,34 tanto en hombres como en mujeres). En 2022 se registraron un total de 9 accidentes leves, cinco hombres y cuatro mujeres. El índice de frecuencia es de 19,10 (24,70 hombres y 14,89 mujeres) y el de gravedad es de 0,15 (0,24 hombres y 0,09 mujeres).

En **Red de Villas** durante 2023 se han registrado 2 accidentes leves, un hombre y una mujer. El índice de frecuencia en 2023 es 12,01 (15,70 hombres y 9,73 mujeres) y el índice de gravedad 0,88 (0,08 hombres y 1,37 mujeres) En 2022 se registraron 2 accidentes leves, todos ellos hombres. El índice de frecuencia es 11,57 (25,84 hombres y 0 mujeres) y el índice de gravedad es 0,08 (0,19 hombres y 0 mujeres).

En cuanto a enfermedades profesionales, no se ha registrado en el grupo ninguna en 2023 y 2022.

4.4. RELACIONES SOCIALES.

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

El diálogo social, tanto en Turismo y Deporte como en Red de Villas, se viene manifestando en los convenios colectivos de aplicación a nuestras actividades y que 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 en el caso de Red de Villas.

La consulta y participación de los trabajadores se canaliza a través de los delegados de personal de cada centro, Comités de Empresa de Parador San Rafael (sede de Turismo en Málaga) y Deporte Andaluz y la Dirección de Recursos Humanos.

Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo por país.

En el caso de ambas empresas del Grupo, el **91,42%** 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 se aprobó 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. En 2023, con motivo de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad, los diferentes directores de los establecimientos y la persona responsable de gestión de personal, han recibido 300 horas de formación del curso de agente de igualdad.

Cantidad total de horas de formación por categorías profesionales.

En el caso de Turismo y Deporte, durante 2023 se han realizado **16.317 horas** de formación **7.563 horas a hombres y 8.754 horas a mujeres**. En el año 2022 fueron 19.680 horas de formación (1.416 horas a hombres y 15.451 horas a mujeres).

Por categorías profesionales la distribución de horas ha sido la siguiente:

Categoría profesional	HORAS 2023		HORAS 2022	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Alta Dirección	0	0	0	0
Resto Dirección	3.000	0	0	7
Jefaturas Técnicas	0	25	0	1.325
Técnicos	4.116	7.414	2.323	11.315
Administrativos y especialistas	267	1.195	301	4.124
Auxiliares	180	120	235	50
Operarios	0	0	0	0
Total horas	7.563	8.754	2.859	16.821

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.



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.

Con ese motivo en el seno del grupo se realizó un diagnóstico sobre la situación de género que desembocó en la realización de un Documento de Orientaciones Estratégicas de Género (DOE G+) con validez 2022-2024.

A modo de resumen habría que indicar que **los objetivos planteados** eran los siguientes:

OE1- Avanzar en la Igualdad entre mujeres y hombres en la participación en programas y competiciones deportivas.

OO1 – Dinamizar la participación de las mujeres en eventos deportivos.

OO2 – Medir el impacto de género de los eventos deportivos.

OE2 – Contribuir a la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector turístico.

OO3 – Mejorar la empleabilidad de las mujeres en el sector turístico.

OO4 – Optimizar el marketing turístico del Destino Andalucía con perspectiva de género.

Aunque la mayor carga de actuaciones se realizó durante el año 2022, en 2023 se ha seguido completando acciones correspondientes a las diferentes medidas acordadas para dar cumplimiento a los compromisos adquiridos en el DOE G+.

Entre otras, se han realizado las siguientes:

- Se han creado **8 reportajes (uno por provincia) con la oferta de experiencias pensadas para mujeres que viajan solas**. Esta propuesta viajera está diseñada para ser consultada a través de la página web del destino www.andalucia.org
- A nivel de contenido, se ha realizado una guía en formato digital y con posibilidad de impresión: **“Espacios de Deporte Seguro. Guía para la prevención, detección y tratamiento del acoso sexual en el deporte”**.
- Desde Andalucía Lab y Hotel Escuela de Archidona, centros dependientes de Turismo y Deporte, se ha continuado con la capacitación para el emprendimiento en el sector turístico con perspectiva de género.
- Así mismo, desde Andalucía Lab, se han llevado a cabo una serie de acciones tendentes a la mejora de las competencias digitales para mujeres empresarias de la industria turística.
- Desde el área de Oficina del Dato, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo y cualitativo, con perspectiva de género, sobre la percepción que tienen los residentes sobre el turismo.
- El Observatorio del Deporte de Andalucía (ODA) ha incluido la perspectiva de género en sus estudios anuales como son el del análisis cuantitativo y cualitativo de la participación andaluza en el deporte organizado y no organizado.
- Se han llevado a cabo una serie de eventos de sensibilización y concienciación sobre igualdad de género en el deporte, así como los patrocinios destinados a visibilizar a la mujer en el deporte de alto rendimiento y a los clubes femeninos en varias disciplinas deportivas (fútbol, basket, balonmano...).



- A nivel de formación se han llevado a cabo durante 2023 una serie de acciones consistentes en la habilitación del personal de la oficina del dato de Turismo y Deporte, así como de la ODA en la investigación y análisis de datos desde el enfoque de género.
- En Hotel Escuela de Archidona se ha incorporado en el plano curricular de su formación un módulo obligatorio sobre igualdad de género y diversidad.
- Para la gestión económico-financiera se ha realizado una formación específica para las personas profesionales de esta área al objeto de conocer la articulación y gestión de presupuestos públicos con perspectiva de género.
- Finalmente se ha comenzado un estudio sobre las pautas que rigen el emprendimiento turístico en Andalucía desde un enfoque de género y que tiene previsto finalizarse en el primer cuatrimestre del año 2024.

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

Desde el pasado 8 de marzo de 2022, La Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A. 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.

Para la realización del **II Plan de Igualdad de Turismo y Deporte** se realizó un diagnóstico previo que fue debatido con la Comisión Negociadora y con la que se validaron **8 objetivos** a conseguir durante el periodo de vigor del plan, y se acordaron **las medidas** que contiene y que resumimos someramente a continuación:

Objetivo 1	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada
Medida	Incluir en el plan de formación de la empresa la prioridad en la tramitación de aquellas solicitudes que contribuyan en un futuro al desarrollo profesional entre mujeres y hombre de forma equilibrada en la entidad.
Objetivo 2	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible.
Medida	Incluir en las bases de convocatoria de promociones interna y de oferta de empleo público, para los casos de empate, que tendrá preferencia la persona del sexo menos representado en el centro de trabajo/categoría/grupo profesional.
Objetivo 3	Formar a la comisión negociadora en igualdad.
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, a dirección, mandos intermedios y persona responsable de la gestión de personal. Realizar acciones formativas, preferentemente ⁴ , en horario laboral.



Objetivo 4	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. Valorar según puestos y circunstancias.
Medidas	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Objetivo 5	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres
Medidas	Revisar, con perspectiva de género el Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Objetivo 6	Realizar una evaluación periódica de la brecha salarial de género
Medida	Emisión de informe anual de brecha salarial por categorías y área de actividad que analice las retribuciones anuales percibido por trabajadores/as y desagregadas por complementos.
Objetivo 7	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la organización.
Medida	Desarrollar un Plan de Acoso.
Objetivo 8	Garantizar que la imagen y comunicación de la organización son inclusivas y no sexistas.
Medida	Emplear un lenguaje inclusivo para los comunicados y noticias informativas difundidas por la organización.

Este plan de Igualdad tiene dispuesto la realización de reuniones de seguimiento semestrales por la Comisión de Seguimiento del Plan para evaluar los diferentes avances experimentados.

En cuanto al **Objetivo 1**, con una participación muy equilibrada entre mujeres y hombres (44 – 41 respectivamente).

En todas las convocatorias realizadas en el año 2023 se ha incorporado una cláusula, en caso de que en el proceso selectivo para la provisión de vacantes se llegase a empate y que reza como sigue: “*En caso de que el empate persista y en el supuesto de que los aspirantes sean de distinto sexo, se estará a lo establecido en el área de actuación: Infrarrepresentación femenina, **Objetivo 2: Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización, siempre que sea posible, del II Plan de Igualdad de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A., que señala “ante la igualdad de puntuación tendrá prioridad la promoción del aspirante del sexo menos representado en la categoría profesional”.***”

La composición de mujeres y hombres a nivel del Comité de Dirección y del Consejo de Administración es la siguiente:

- Comité de Dirección: 6 Personas; 5 Hombres y 1 Mujer.
- Consejo de Administración: 19 Personas; 15 Hombres y 4 Mujeres.

En cuanto al **Objetivo 3**, hay que reseñar que la Comisión negociadora ya recibió en 2022 un total de 5 horas de formación en materia de **brecha salarial**. En 2023 no se ha realizado ninguna acción de formación sobre materia de género a la Comisión negociadora.

En lo que respecta a la adopción de medidas con el fin de adaptar la jornada de trabajo para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad que figura en el plan de igualdad, hay que indicar que Turismo y Deporte y la representación de la plantilla están de acuerdo en negociar en profundidad la regulación del teletrabajo como una medida más de conciliación familiar y que se llevará a la negociación colectiva del próximo convenio. Mientras tanto, se mantiene en vigor la medida de un día de teletrabajo semanal en aquellos puestos donde sea posible.



La garantía de la salud laboral de mujeres y hombres como descrita en el Plan, se está llevando a cabo por parte de una empresa externa que está realizando los controles en materia de vigilancia de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

Según el acta de la última reunión de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de Turismo y Deporte, no se ha llevado a cabo, durante 2023, una evaluación de la brecha salarial de género habida cuenta en la previa de 2022 se constató que no existía brecha de género en la empresa, y que a fecha de la reunión aún no se había cerrado el año con lo que se realizaría ese análisis del registro retributivo a ejercicio cerrado.

Durante 2023 no se ha tenido constancia de que se haya efectuado ninguna denuncia en términos de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Para cerrar este análisis del seguimiento del II Plan de Igualdad, cabe indicar que desde todos los ámbitos de la compañía se vela por una imagen no sexista e inclusiva de nuestra compañía.

En el caso de **Red de Villas**, tras iniciar en 2022 el procedimiento para la realización de su **I Plan de Igualdad**, en enero de 2023 comienzan un diagnóstico de situación realizado en el ámbito de las villas turísticas de Bubión, Cazorla, Grazalema, Laujar de Andarax y Priego de Córdoba, así como en sus servicios centrales. Se nombra una comisión negociadora quien revisa dicho diagnóstico y se concluye con la puesta en marcha de **6 objetivos** y una serie de medidas que a continuación resumimos:

Objetivo 1	Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación y promoción profesional
Medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor. Definir los requisitos necesarios para la promoción profesional dentro de la empresa y comunicarlo a los trabajadores/as.
Objetivo 2	Formar a la comisión negociadora en Igualdad.
Medida	Formación en igualdad entre mujeres y hombres, especialmente, a dirección, mandos intermedios y persona responsable de la gestión de personal. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral.
Objetivo 3	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad. Valorar según puestos y circunstancias.
Medida	Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla. Realizar una encuesta periódicamente para conocer las necesidades de conciliación del personal.
Objetivo 4	Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa, siempre que sea posible.
Medida	Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
Objetivo 5	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor.
Medida	Realizar un registro salarial anual y actuar según las diferencias salariales encontradas.
Objetivo 6	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
Medida	Difundir el protocolo de acosos desarrollado.

Durante el primer año de puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Red de Villas se constata que la Comisión de Seguimiento del plan, a fecha de este EINF aún no ha se ha reunido para hacer una evaluación del avance en los diferentes objetivos.

Consta que se ha difundido el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexto a todos los centros operativos de Red de Villas y durante el año 2023 no se ha recogido ninguna denuncia al respecto.



La comisión negociadora y de seguimiento del plan han recibido una formación especializada de 300 horas para la “Implantación del Plan de Igualdad”.

Para la consecución del objetivo 5 se ha solicitado la realización, durante el primer semestre del año 2024, de un informe de **Valoración de Puestos de Trabajo** de todo el personal de Red de Villas ya que no se pudo hacer en el primer semestre del año 2023 como programado a priori. Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor en Red de Villas es complejo ya que los salarios están sujetos al convenio provincial del sector, lo que a priori ya produce una serie de brechas entre los/as trabajadores/as de diferentes provincias. Este estudio debería valer para poder estudiar las diferencias entre convenios provinciales entre puestos de trabajo del mismo rango de valoración y entre aquellos dentro de cada convenio provincial, y ahí poder extraer si existe algún tipo de brecha entre trabajos del mismo valor desarrollados por mujeres y hombres.

El resto de actuaciones pendientes se prevén realizar durante el año 2024.

Desde otros ámbitos, el compromiso de **Turismo y Deporte** 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 así como poniendo a disposición de todas las personas trabajadoras, en la plataforma de formación continua en la intranet de la compañía, los diferentes cursos formativos especializados en la dimensión de género, igualdad y diversidad como son:

- Curso guía para la implantación de indicadores de género.
- Perspectiva de género en la recogida y análisis de datos turísticos.
- Presupuestos públicos con perspectiva de género.
- Prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Elaboración de webs y contenidos digitales con perspectiva de género.

Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

El 22 de marzo de 2022, la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía, S.A, aprueba el protocolo contra el 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.

En el caso de **Red de Villas**, tiene implantado su protocolo de Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo desde junio de 2022. La comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acosos está compuesta por dos personas representantes de la empresa y por dos personas representantes de la plantilla estando ambos sexos representados de forma paritaria. Dicha comisión podrá contar en todo momento con el asesoramiento de una persona técnica experta en igualdad.

Durante el ejercicio 2023 no constan hechos denunciados por ningún tipo de acoso en Red de Villas.



Medidas adoptadas para la integración y la accesibilidad universal de las personas con capacidades diferentes.

En este término, el grupo viene adoptando aquellas medidas necesarias para dar cumplimiento al RD 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.

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 discriminación en 2023 en el Grupo.

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.

La negociación colectiva de Turismo y Deporte a través de sus convenios colectivos respectivos y el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permiten la no vulneración de derechos humanos.

Además, desde marzo 2022, se mantiene en vigor un Protocolo de Actuación en materia de Acoso en Turismo y Deporte donde se identifican las diferentes conductas contrarias y se articulan una serie de



medidas para prevenir y actuar en caso de la existencia de alguna conducta que pudiera vulnerar los derechos humanos y la integridad física y moral de las personas trabajadoras. En este protocolo se articula un procedimiento de denuncias que garantice la privacidad y aporte garantías de seguimiento necesarias en estos casos.

Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.

Durante el ejercicio, 2023 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.

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 2023, los contratos de vigilancia de la Ciudad Deportiva de Huelva y del Estadio de la Juventud de Granada (2 contratos) prorrogados en 2022 para 2023, quedaron sin efecto tras la declaración de insolvencia de Pretoria Seguridad S.A. que dejó saldos pendientes de pago a los Trabajadores.

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.

Con la entrada en vigor de la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, Turismo y Deporte ha dispuesto un Sistema Interno de Información, en adelante SII.

El SII es el canal de comunicación adecuado para la recepción de información y denuncia de acciones u omisiones que guarden relación con la actividad y funcionamiento de Turismo y Deporte. Con ello se persigue:

- Fomentar la cultura de la información para prevenir y detectar riesgos penales o infracciones administrativas graves o muy graves en el seno de la empresa,
- Proteger jurídicamente a aquellas personas que informen sobre alguna de las infracciones previstas en la normativa y que, como consecuencia de ello, puedan sufrir represalias en la empresa.

Este canal es el medio para la denuncia de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, incluyendo en todo caso las infracciones que impliquen un quebranto económico para la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

Además, pueden ser comunicadas a través del SII aquellas acciones u omisiones que puedan constituir una infracción de determinada normativa europea relacionada en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión y que se refiere a cuestiones de:

- Contratación Pública
- Servicios, productos y mercados financieros y prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.
- Seguridad de los productos y conformidad.
- Seguridad del transporte.
- Protección del medio ambiente.
- Protección frente a las radiaciones y seguridad nuclear.
- Seguridad de los alimentos y los piensos, sanidad animal y bienestar de los animales.
- Salud pública.
- Protección de los consumidores.
- Protección de la privacidad y de los datos personales, y seguridad de las redes y los sistemas de información.
- Infracciones que incidan en el mercado interior europeo (competencias, ayudas estatales, ventajas fiscales, infracciones sobre el impuesto de sociedades, etc.)



Al SII de Turismo y Deporte puede acceder:

- Personal de la Empresa Pública para la Gestión del Turismo y del Deporte de Andalucía S.A. y autónomos. Miembros del Consejo de Administración, miembros de la Comisión Ejecutiva, dirección o supervisión, incluidos miembros no ejecutivos.
- Voluntarios, becarios o trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no remuneración.
- Personas en proceso de selección o negociación precontractual, que haya obtenido la información durante dichos procesos.
- Cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

Cualquier persona fuera de este ámbito subjetivo, o aquellas que estándolo comuniquen acciones u omisiones no incluidas en las materias descritas no gozarán de la protección prevista en la Ley 2/2023.

Por otro lado, se ha de aclarar que este canal no tiene por objeto la atención de quejas o sugerencias que se ofrece o cualquier otra circunstancia que no guarde relación con el ámbito del SII. Para ello, Turismo y Deporte cuenta con diferentes canales de comunicación a su disposición.

El uso malintencionado del SII o la comunicación de hechos falsos a través del canal, no será admitido a tramitación, sin perjuicio de las medidas correspondientes que se pudieran adoptar por parte de Turismo y Deporte.

Como principios esenciales del procedimiento de gestión y tramitación, Turismo y Deporte, ha aprobado el Procedimiento de Gestión de Información y Tramitación de los Expedientes, con el fin de regular, de acuerdo con las exigencias legales, competencia del Responsable del SII. Los principios esenciales de tales procedimientos son:

- Prohibir expresamente cualquier tipo de represalia adoptada hacia las personas que utilicen el SII, dentro de su ámbito material y subjetivo.
- Garantizar tanto la confidencialidad o, en su caso, anonimato del informante, como la confidencialidad de las personas afectadas por la comunicación.
- Permitir al informante el mantenimiento de las comunicaciones con el Responsable del Sistema, así como proporcionar información adicional, siempre y cuando no haya renunciado a su seguimiento.
- Derecho a la presunción de inocencia, al honor, defensa y audiencia de las personas afectadas.
- Respeto y cumplimiento de la normativa relativa al tratamiento de los datos personales.
- El Responsable del Sistema deberá resolver en el plazo máximo de tres meses desde la recepción de la comunicación, salvo en casos de complejidad.

En cualquier caso, todas las personas usuarias del SII, pueden acudir a los canales externos de información que la autoridad independiente del informante pone a su disposición desde la Oficina Andaluza contra el Fraude y Corrupción.

En materia corrupción, Turismo y Deporte ha llevado a cabo una autoevaluación de riesgos. Frente a los riesgos potenciales se están adoptando las medidas adecuadas para neutralizar o minimizar dicho riesgo.



Desde noviembre de 2023 Turismo y Deporte cuenta con un Código Ético desde el que se impulsan valores como la Integridad, el Respeto, la Ejemplaridad, la Honestidad y la Responsabilidad como precursores de principios como la imparcialidad y objetividad, la innovación, colaboración y trabajo en equipo o la transparencia, participación y datos abiertos. Dichos principios y valores son sobre los que se tienen que sustentar todas las actuaciones y toma de decisiones en las que incurran las personas que integran la plantilla (a todos los niveles) de Turismo y Deporte de Andalucía.

Independientemente de lo anterior, el principal 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.

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, quedando pendiente de emisión los correspondientes a ejercicios siguientes. 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 Operaciones a través del Departamento de Contratación, el área de Recursos Humanos, la Subdirección de Servicios Jurídicos y Documentación y el Departamento de Transparencia.

No se han registrado denuncias de casos de corrupción o soborno durante el ejercicio 2023.

Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.

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.

No obstante, desde Turismo y Deporte en los pliegos de condiciones de contratación y en el contrato que finalmente se otorgara a cualquier licitador incluye las siguientes cláusulas como medidas para prevención del blanqueo de capitales.



[...] **3.2. 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.

[...] **3.5. Transparencia y obligación de suministrar información.**

En aplicación de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, la empresa adjudicataria, previo requerimiento de Turismo y Deporte de Andalucía, estará obligada a suministrarle toda la información necesaria para cumplir con las exigencias establecidas en esa ley.

Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.

Durante el ejercicio 2023, no se han realizado aportaciones a fundaciones o entidades sin ánimo de lucro.

Compliance Penal

La empresa ha recibido el mandato de su órgano de gobierno, el Consejo de Administración, de implantar un **sistema de gestión de cumplimiento penal** (comúnmente conocido como **Compliance Penal**).

Ello viene motivado por lo contemplado en el artículo 31 bis del Código Penal español, que establece que **las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en beneficio directo o indirecto de las mismas** por las personas con capacidad para tomar decisiones u ostentar facultades de organización y control o por los que incumplan gravemente los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad.

La cuestión está en que la persona jurídica (la empresa) quedaría exenta de responsabilidad si antes de la comisión del delito hubiera **adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión** que resulte adecuado para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

El modelo de organización, según regula el citado artículo 31 bis CP, debe cumplir los siguientes requisitos:

1. Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos (**Catálogo de riesgos penales y parámetros de conducta esperados**).
2. Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica (**Política de Cumplimiento Penal o Compliance Penal**), de adopción de decisiones (**Plan de actuación para reducir los riesgos**) y de ejecución de las mismas en relación con aquellos.
3. Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
4. Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención (Designación del **Responsable de Cumplimiento Penal o Chief Compliance Officer, CCO**).



5. Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo (dicho sistema ya debe estar regulado en los Convenios Colectivos contemplándose como falta muy grave la mala fe, pero habrá que desarrollarlo)
6. Realizarán una revisión periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios (**Auditoría interna y revisión anual del sistema a la vista de los resultados**)

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 para la promoción del turismo y el deporte en Andalucía, y que en el año 2023 ha sido de **145,25** millones de euros.

Los planes anuales de promoción tanto de turismo como de deporte, suelen conllevar el despliegue de una amplia gama de tipologías de acciones en las que los agentes públicos y privados que componen la cadena de valor participan activamente. Ejemplo de éstas puedan ser Jornadas Profesionales, Ferias, Presentaciones de Destino, Bolsas de Contratación de servicios, Foros profesionales, Acciones de cognición y prospección del destino (acciones de promoción inversa), etc. Veamos algunas de las acciones más relevantes.

- **Actuaciones de promoción turística.**

Con la participación en grandes ferias turísticas nacionales e internacionales, Turismo y Deporte apuesta por ofrecer al tejido empresarial andaluz la oportunidad de generación de negocio. Igualmente se pretende hacer una apuesta por acciones cada vez más especializadas, en lugar de acciones genéricas. No obstante, siempre manteniendo una presencia muy destacada en eventos genéricos como FITUR, ITB y WTM.

Realización de misiones comerciales en las que poner en contacto a la oferta andaluza con la intermediación nacional e internacional. Estas acciones muestran, de nuevo, la gran apuesta del área de promoción por el desarrollo de acciones B2B.

Acciones al consumidor, sobretodo en mercados de emisión turística muy maduros, con gran conocimiento de la marca Andalucía, los productos y destinos que representa. Este tipo de acción suele emplearse de forma paralela a grandes eventos o ferias.

Acuerdos de co-marketing con intermediarios turísticos, compañías de transporte, destacan la estrategia de Turismo y Deporte por liderar la conectividad con los principales mercados emisores.



Acciones inversas por toda Andalucía, gracias a las que intermediarios turísticos, medios de comunicación genéricos y especializados, blogueros e influencers, pueden conocer, in situ, la oferta de servicios y experiencias que presenta Andalucía.

También, se apuesta por la realización de grandes congresos nacionales e internacionales en Andalucía, como el Congreso CEAV o el TIS.

- **Actuaciones de comunicación.**

Hay que destacar, dentro de este apartado, la creación de una nueva Campaña de Comunicación “**Andalusian Crush**” que ha supuesto un hito clave en la estrategia de Turismo y Deporte en los últimos años y a la que se ha sumado un Plan de medios nacional e internacional.

Las ventanas de comunicación permanente en diferentes soportes (impresos, radio, televisión, exteriores y digital).

- **Actuaciones de asociación o patrocinio.**

En 2023 se realiza una decidida apuesta por la captación de grandes eventos turísticos, deportivos y culturales, para que se desarrollen en Andalucía. Esto genera un doble beneficio para el territorio: por un lado, los beneficios directos derivados del movimiento económico que genera el propio evento por las personas que acuden a los mismos, y por otro lado los beneficios indirectos derivados de la promoción del destino que se hace a nivel mediático por captar eventos de prestigio nacional e internacional.

En 2023 hubo múltiples eventos de prestigio internacional que se realizaron en Andalucía. Eventos deportivos como la final de la Copa Davis de Tenis en Málaga, el Campeonato MotoGP en Jerez de la Frontera, Solheim Cup 2023, Billie Jean King Cup Qualifiers 2023, etc.

En 2023 destaca por encima de todos los patrocinios la captación de los Grammy Latinos, los cuales se celebraron fuera de Estados Unidos por primera vez en la historia. Además de esto, hubo multitud de festivales musicales y culturales que se patrocinaron en Andalucía.

En el caso de **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.

- **Actuaciones de marketing Digital**

Eje central en torno al cual gira la actividad de marketing de la empresa. Clave en el desarrollo del Plan de la Empresa, tanto por el aumento de acciones específicas online como por la importancia de este medio como apoyo a las acciones offline.

- Web www.andalucia.org
- Implantación de un ambicioso Plan de Social Media con gran presencia en Facebook, Instagram, Twitter y Youtube. Apuesta por nuevos formatos y diseños como gamificación, videos de máxima calidad, etc.
- CRM.



- NAC.
- Posicionamiento SEO.
- Actuaciones colaborativas con operadores online.
- Acuerdo con LinkedIn.

- **Actuaciones de investigación e innovación.**
 - Potenciación del Bigdata en la realización de estudios e investigación de mercados.
 - Potenciación de la herramienta SmartData, no solo para uso interno, sino para compartir con actores turísticos andaluces (públicos y privados).
 - Análisis y estudios realizados por el Área de Estadística e Investigación de Mercados (SAETA).
 - Proyecto PMS con alojamientos hoteleros andaluces.

- **Actuaciones de Diseño y Publicaciones.**
 - Acciones de diseño, creación de marcas, creación de contenidos, identidad corporativa, diseño editorial, publicaciones, merchandising, etc.

- **Actuaciones de Transferencia de Conocimiento.**
 - Apuesta por la transferencia de conocimiento al tejido empresarial andaluz, con el objetivo de construir un destino turístico más competitivo impulsando las competencias digitales y tecnológicas de las pequeñas empresas que componen el sector y a los emprendedores del sector.
 - Para ello se realizan cursos, consultorías, talleres, contenidos digitales, además de la apuesta por el desarrollo del programa “Andalucía Hub” el cual apuesta por la atracción de talento tecnológico.

- **Actuaciones de Creación de Producto.**
 - Trabajo en la creación y/o desarrollo de productos turísticos, ayudando a cohesionar y vertebrar la oferta turística andaluza.

- **Actuaciones de Promoción Deportiva.**
 - Organización de Eventos deportivos de importancia estratégica por su desarrollo en el territorio y por su capitalización en prestigio.
 - Captación de grandes eventos deportivos a celebrarse en Andalucía.
 - Apoyo a los principales clubs en torno a la marca de Andalucía Región Europea del Deporte.

- **Gestión de Instalaciones Deportivas.**
 - Enfocándolas al conjunto de la ciudadanía. Así, alto rendimiento, tecnificación deportiva, deporte de base y “deporte para todos” se combinan en sus espacios deportivos, dando soporte al deporte federado, recreativo, de salud, para mayores y en algún caso también para bebés.



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 a día de hoy no hay realizadas mediciones, ni estudios del impacto significativo que produce su actividad en dicho ámbito.

Su contribución a las poblaciones locales viene directamente relacionada con la promoción turística y el desarrollo de eventos deportivos que redunda en la economía de Andalucía y en su bienestar. Dicha contribución estaría inmersa en indicadores macroeconómicos como el PIB turístico en Andalucía, del que es imposible detraer la contribución específica del grupo.

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

El grupo, dado su carácter público, mantiene relaciones institucionales con diferentes actores de ámbito público, así como relaciones con actores en el ámbito privado relacionados con el turismo y con el deporte.

Con los Patronatos Provinciales de turismo, organismos dependientes de las diferentes diputaciones provinciales, o algunas mancomunidades de municipios que han desarrollado áreas conjuntas de gestión de destino, se mantiene contacto estrecho y continuado para implementar estrategias conjuntas que maximicen los resultados a la hora de promocionar los destinos o facilitar el acceso al mercado de los productos y experiencias que se puedan desarrollar en los mismos. Estas colaboraciones y estrategias se materializan en planes de promoción que se ejecutan de forma coordinada.

La necesaria cohesión del destino, en fases previas a las acciones de promoción, para procurar una oferta consistente y bien coordinada, se llevan a cabo por el departamento de Producto de la Dirección de Turismo a través de Mesas de Dinamización donde miembros de la oferta turística, representantes de órganos de promoción de ámbito local, supramunicipal y provincial, así como creadores de producto de intermediarios turísticos reflexionan abiertamente sobre las oportunidades que ofrecen las tendencias de demanda y las características que buscan en el producto que debería desarrollar la oferta.

Las relaciones con asociaciones empresariales del sector desde diferentes ámbitos territoriales, es también fluida. Turismo y Deporte facilita las acciones de promoción de entes y asociaciones territoriales, federaciones, etc., proporcionando espacios personalizados en ferias, maquetación y edición de guías específicas, y otros tipos de colaboraciones que demandan a Turismo y Deporte para el desempeño de sus planes de promoción y consecución de sus objetivos.

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, y 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 reproducimos a continuación la siguiente cláusula contractual que se incorpora a todos los Pliegos de Cláusulas Particulares y contratos dentro del apartado de **compromisos de la empresa adjudicataria**:

[...] "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 imponer 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 Recytral 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.

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 ₂ : 2 Sí, superior a 300KgCO ₂ : 1 No: 0

En el Grupo se han seleccionado proveedores locales por importe de **27,4 millones** de euros en 2023 y **24 millones** en 2022, un **19,59%** y un **37,4%** respectivamente del total de cada anualidad.

Así mismo, se han seleccionado el **8,99%** de proveedores considerando criterios medio ambientales y sociales (22,80% en 2022).

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 usuarios y clientes, son su mayor activo y por ello son cuidados con especial atención.

En todos los centros de Turismo y Deporte existe un Plan de Autoprotección ante Emergencias que salvaguarde la integridad de las personas usuarias (clientes) como trabajadoras ante los posibles riesgos que pudieran provocarse tales como incendios, emergencias sísmicas, accidentes fortuitos, etc.

Este plan de autoprotección consta de un protocolo de seguridad con la determinación de las personas trabajadoras que integran los equipos de emergencias en los diferentes centros, y que cumplen los siguientes objetivos en caso de emergencias: Control inicial de la emergencia con aviso a servicio de emergencias, acciones de intervención para reducir la gravedad de la contingencia (confinamiento del foco de incendio, uso de medios de extinción, p.e.), eventual evacuación de personas a lugares seguros y asistir con primeros auxilios básicos mientras llega la asistencia externa a personas damnificadas.

Las instalaciones deportivas del grupo disponen de desfibriladores para que puedan ser utilizados por el personal de las instalaciones y contratadas en caso de emergencia.

El CEAR, Tiro Olímpico y la Escuela Pública de Golf El Toyo, disponen de un sistema de vigilancia por cámaras contra la intrusión que se activa por detectores de presencia. Dicho sistema cumple todos los requisitos legales y está autorizado por los organismos competentes. En el caso de la Escuela de El Toyo se dispone además de un sistema de alarma conectado a un CRA. Todas las instalaciones cuentan con un sistema de extinción de incendios compuesto por elementos extintores que son revisados periódicamente conforme a la normativa a este respecto.

En Red de Villas y Hotel Escuela de Archidona, centro de formación adscrito a Turismo y Deporte, se cuenta además 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.

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

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.



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 usuarios y 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 encuestas 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 para establecer líneas de mejora en los servicios ofrecidos a clientes y usuarios.

En nuestras instalaciones deportivas, se realizan esporádicamente encuestas sobre la calidad percibida para conseguir información de la percepción que tienen nuestros usuarios de las instalaciones deportivas que ponemos a su disposición. En el año 2023 se ha realizado la encuesta en la **Residencia de Deportistas La Cartuja de Sevilla** durante el mes de octubre. A continuación, mostramos algunos resultados significativos del informe emitido tras la misma.

El servicio de Recepción y atención al cliente es el espacio más valorado con una nota promedio de **9,3** destacando la amabilidad y disponibilidad del personal a cargo o la limpieza general del edificio. En cuanto al alojamiento se valora con una nota promedio de 8,4 destacando la limpieza de las estancias, los aseos y la lavandería. En cuanto a la comida es valorada con una nota promedio de 8,3 destacando la amabilidad de las personas a cargo del servicio, la cantidad de comida servida, la limpieza de las instalaciones de restaurante y el confort y decoración de las mismas.

El punto menos valorado corresponde al área de restauración donde los usuarios consideran que no existe una variedad de menús adecuada y que la calidad del producto ofrecido tampoco es acorde a lo esperado.

Los usuarios y clientes han realizado aportaciones sobre mejoras sustanciales que se podrían llevar a cabo como la mejora de la sala de estudio, la calidad del producto servido en comedor, así como su presentación y variedad que han sido calificados por algunos usuarios como “Muy Malo”.

En el caso de **Red de Villas**, se dispone de una serie de encuestas de satisfacción y/o valoración de los servicios básicos del alojamiento y la restauración, como son el servicio de recepción y atención al cliente, el mantenimiento y la limpieza, la calidad de la comida y el servicio en restaurante y bar o la relación Precio-Calidad de los servicios.

Sobre un total de **843 encuestas recibidas** en la totalidad de la Red de Villas. Un **80,67%** ha valorado las instalaciones y los servicios de alojamiento como Excelentes ó Buenos. La Recepción y la Limpieza en habitaciones destacan con un 94,70% y 74,29% respectivamente como Excelentes ó Buenos.

En el área de Restaurante y Bares únicamente **542 personas** han contribuido a la encuesta de satisfacción, y donde un **81,21%** mantienen una opinión de Excelentes o Buenos. La Calidad de la Comida aglutina las opiniones más favorables (excelentes o buenos) en un 81,21% y la Calidad del Servicio igualmente Excelentes ó buenos en un 72,14%.



Entrando en un análisis más profundo de los comentarios recibidos, tenemos, por la parte positiva, muchos de los comentarios recibidos refieren el entorno como uno de los elementos que más aprecian, y entrando en los servicios prestados, el **trato exquisito recibido por el personal al que califican de excelente** de forma mayoritaria en todos los establecimientos.

En cambio, el estado de las infraestructuras, el mobiliario anticuado y una cierta dejadez en el mantenimiento, suelen ser las recriminaciones más frecuentes. Especial mención merecen los comentarios que se hacen a los colchones, muy blandos o incómodos, aires acondicionados más potentes o calentadores de agua que catalogan de insuficientes para el número de personas que pueden alojarse en la villa.

En cuanto al servicio de restaurante, los comentarios de mejora recibidos apuntan a que la carta que se ofrece no es lo suficientemente variada, o que se echa en falta una mayor oferta de productos de desayuno más saludables.

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 2023 no se han recibido denuncias al respecto al cumplimiento de esta normativa por parte de Turismo y Deporte al igual que en Red de Villas.

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, para los casos de protección de datos
- De forma electrónica, para cualquier consulta sobre datos de carácter personal: 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.

Durante 2023 se han recibido un total de **222** reclamaciones en las instalaciones deportivas, las cuales han sido tratadas y analizadas. Durante el ejercicio anterior la suma fue de 173.

El mayor número de ellas, con un **59,46%** sobre el total, corresponden al Complejo Deportivo Javier Imbroda de Málaga. La que menos la Escuela Pública de Golf de El Toyo que no ha registrado ninguna reclamación oficial. En 2022 fue también el Complejo Deportivo Javier Imbroda de Málaga el centro que más reclamaciones recibió con un **64,74%** del total de las recibidas ese año. Los centros que menos reclamaciones tuvieron fueron el CEAR de Piragüismo y Remo y la Residencia de Deportistas que no tuvieron reclamaciones en 2022.

En el caso de la **Red de Villas**, los canales para interponer una reclamación son:

- A través de los correos electrónicos de cada villa.
- Mediante escrito por correo postal 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 2023 se han recibido 3 reclamaciones por vía oficial que han sido atendidas por la Dirección de los establecimientos por los canales y plazos establecidos.

8. INFORMACIÓN FISCAL

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

Beneficio/ (Pérdida)	2022	2023
Turismo y Deporte	-	-
Red de Villas	(1.936.637)	(1.832.840)
TOTAL	(1.936.637)	(1.832.840)

IS pagado (miles de euros)	2022	2023
Turismo y Deporte	3	4
Red de Villas	-	-
TOTAL	3	-

Se han recibido las siguientes subvenciones, desgravaciones y ayudas financieras de las Administraciones Públicas en 2023 y 2022:

Subvenciones recibidas	2022	2023
Turismo y Deporte	84.793.987	169.158.810
Red de Villas	-	-
TOTAL	84.793.987	169.158.810



ANEXO I.

ÍNDICE DE CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD

CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	Materialidad	GRI
Identificación empresa				
Descripción del modelo de negocio	Entorno empresarial.	4 – 6	Material	(GRI 2-6)
	Mercados en los que opera.	6	Material	(GRI 2-6)
	Objetivos y estrategias.	10 – 12	Material	(GRI 2-22)
	Principales factores y tendencias que pueden afectar a su evolución.	7 – 10	Material	(GRI 2-22)
	Organización y estructura.	12 – 15	Material	(GRI 2-1), (GRI 2-2)
Descripción de las políticas	Procedimientos para la identificación, evaluación prevención y atenuación de los riesgos.	15 – 19	Material	(GRI 2-23)
Resultados de las políticas	Indicadores clave de resultados no financieros (GRI).		Material	(GRI 2-23)
Principales riesgos vinculados a las actividades del grupo	Relaciones comerciales.		Material	(GRI 102-15)
	Productos o servicios que puedan tener efectos negativos.		Material	(GRI 102-15)
	Gestión de dichos riesgos.	Material	(GRI 102-15)	
	Información sobre los impactos detectados, y horizonte temporal.	Material	(GRI 102-15)	
Enfoque de gestión	Efectos actuales y previsibles de las actividades de la empresa en el medio ambiente. Procedimientos de evaluación o certificación ambiental. Recursos dedicados a la prevención de riesgos ambientales.	19 – 21	Material	(GRI 3-3), (GRI 2-27)
Contaminación	Medidas para prevenir, reducir o reparar emisiones de carbono, ruido y contaminación lumínica.	21 – 22		(GRI 305-7)
Economía circular y prevención y gestión de residuos	Medidas de prevención, reciclaje, reutilización, recuperación y eliminación de desechos.	22 – 23		(GRI 306-2)
	Acciones para combatir el desperdicio de alimentos			
Uso sostenible de recursos	Consumo de agua y suministro de agua.	23 – 24		(GRI 303-5)
	Consumo de materias primas y las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de su uso	24		(GRI 301-1)
	Consumo directo e indirecto de energía.	25		(GRI 302-1)
	Medidas tomadas para mejorar la eficiencia energética	25		(GRI 3-3), (GRI 201-2)
	Uso de energías renovables.	25		(GRI 302-1)
Cambio climático	Elementos importantes de emisiones de GEIs.	26 – 27		(GRI 305-1), (GRI 305-2)
	Medidas adoptadas para adaptarse a las consecuencias del cambio climático.		(GRI 3-3), (GRI 201-2)	
	Metas de reducción de GEIs a medio y largo plazo y medios.		(GRI 3-3), (GRI 305-5)	
Biodiversidad	Medidas tomadas para preservar o restaurar la biodiversidad.	28 – 29	(GRI 3-3), (GRI 304-3)	
	Impactos causados por las actividades u operaciones en áreas protegidas.		(GRI 3-3), (GRI 304-2)	



CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	Materialidad	GRI				
Identificación empresa								
Empleo	Nº total y distribución de empleados.	29	Material	(GRI 2-7), (GRI 405-1)				
	Nº total y distribución de modalidades de contrato de trabajo.	30 – 31						
	Promedio anual de contratos indefinidos, temporales, tiempo parcial.	31 – 33						
	Nº despidos.	33						
	Remuneraciones medias y evolución.	33 – 34						
	Brecha salarial.							
	Remuneración media de los administradores y directivos.	34						
	Políticas de desconexión laboral.	34 – 35						
	Empleados con discapacidad.	35						
Organización del trabajo	Organización del tiempo de trabajo.	35	Material	(GRI 3-3), (GRI 405-1)				
	Número de horas de absentismo.	35						
	Medidas de conciliación.	36						
Salud y seguridad	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo.	36			Material	(GRI 403-2), (GRI 403-9), (GRI 403-10)		
	Accidentes de trabajo, frecuencia y gravedad.	37						
	Enfermedades profesionales.	37						
Relaciones sociales	Organización del diálogo social.	37					Material	(GRI 3-3), (GRI 2-30), (GRI 403-4)
	Porcentaje de empleados cubiertos por convenio colectivo.	37						
	Balance de los convenios colectivos, salud y la seguridad en el trabajo.	37						
Formación	Políticas implementadas en el campo de la formación.	38	Material	(GRI 404-2), (GRI 3-3), (GRI 404-1)				
	Cantidad total de horas de formación.	38						
Accesibilidad	Accesibilidad universal de las personas con discapacidad.	38						
Igualdad	Medidas adoptadas para promover la igualdad de trato y de oportunidades.	39 – 45						
	Planes de igualdad.							
	Medidas adoptadas para promover el empleo.							
	Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.							
	Integración y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad.							
Política contra todo tipo de discriminación.								
Información sobre el respeto de los derechos humanos	Procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos.	45 – 46	Material	(GRI 2-23), (GRI 2-26)				
	Prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos.							
	Denuncias por casos de vulneración de derechos humanos.							
	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.		Material	(GRI 3-3), (GRI 407-1)				
	Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.							
	Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.							
	Abolición efectiva del trabajo infantil.							



CONTENIDOS LEY 11/2018 INFORMACIÓN NO FINANCIERA Y DIVERSIDAD		PÁGINA	Materialidad	GRI
Identificación empresa				
Información relativa a la lucha contra la corrupción y el soborno	Medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno.	47 – 49	Material	(GRI 3-3), (GRI 2-23)
	Medidas para luchar contra el blanqueo de capitales.	49 – 50		(GRI 3-3), (GRI 2-23)
	Aportaciones a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.	50		(GRI 3-3)
Compromisos de la empresa con el desarrollo sostenible	Impacto de la actividad de la sociedad en el empleo y el desarrollo local.	51 - 53	Material	(GRI 203-2)
	Impacto de la actividad de la sociedad en las poblaciones locales y en el territorio.	54		(GRI 413-2)
	Relaciones mantenidas con los actores de las comunidades locales.	54		(GRI 2-29)
	Acciones de asociación o patrocinio.	52		(GRI 2-28)
Consumidores	Medidas para la salud y la seguridad de los consumidores.	58 – 60	Material	(GRI 3-3), (GRI 416-1)
	Sistemas de reclamación, quejas recibidas y resolución de las mismas.	60 – 61		(GRI 3-3), (GRI 418-1)
Subcontratación y proveedores	Inclusión en la política de compras de cuestiones sociales, de igualdad de género y ambientales.	54 – 56		(GRI 3-3)
	Consideración en las relaciones con proveedores y subcontratistas de su responsabilidad social y ambiental.	56 – 57		(GRI 3-3)
	Sistemas de supervisión y auditorías y resultados de las mismas.	57 – 58		(GRI 3-3)
Información fiscal	Beneficios obtenidos país por país.	61		(GRI 3-3), (GRI 207-4)
	Impuestos sobre beneficios pagados.	61	(GRI 3-3), (GRI 207-4-b)	
	Subvenciones públicas recibidas.	61	(GRI 201-4)	