



Hotel Jardín Tecina

Informe de Progreso

Pacto Mundial

2016-2017



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO DEL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

Playa de Santiago 30 de mayo de 2017

Estimados Señores,

A un año de plasmar nuestro compromiso adhiriéndonos como firmantes del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; queremos hoy ratificar nuestra voluntad de continuar trabajando en aras de alcanzar los objetivos trazados.

Durante este año hemos emprendido diferentes acciones encaminadas a afianzar nuestros logros relacionados con los Principios del Pacto Mundial. Es nuestra voluntad consolidar nuestra Política de Responsabilidad Social como principio fundamental de nuestra actividad empresarial, para de esta forma lograr un impacto positivo no solamente dentro de la organización, sino haciendo extensiva su repercusión en los diferentes grupos de interés.

La gestión responsable, transparente y coherente, forman parte de nuestra filosofía como empresa. Los Derechos Humanos, derechos laborales, el respeto por el medio ambiente y la lucha contra la corrupción son pilares en nuestra labor diaria.

Aún tenemos un largo camino que recorrer, pero nuestra decisión, nuestra voluntad y nuestros esfuerzos irán aunados para que cada paso en nuestra andadura empresarial sea en beneficio de los Principios que defendemos.

Reciban un cordial saludo,

Andrés Marín Fernández de la Puente

Coordinador General

Datos de la entidad

Establecimiento: Hotel Jardín Tecina

Categoría: 4 estrellas

Actividades: Alojamiento, restauración y servicios complementarios como instalaciones deportivas (golf, tenis, squash, pádel, fitness), amplio programa de actividades dirigidas, ruta botánica con guía, excursiones, centro de belleza, pequeño centro comercial, entre otras.

Plazas: 868

Habitaciones: 434

Media de trabajadores: 227

Fecha de construcción: 1987

Superficie total construida: 65.000 m²

Fecha de apertura: 20/04/1988

Año de renovación: 1992

Empresa: Fred.Olsen S.A.

Dirección: Lomada de Tecina, s/n.
38811 Playa de Santiago, La Gomera

Teléfono: 922 145 850

Web: www.jardin-tecina.com

E-mail: tecina@fredolsen.es

Países en los que estamos presente: España

Alto cargo: Andrés Marín Fernández de la Puente, Coordinador General Fred. Olsen S.A

INFORMACIÓN GENERAL

Fecha de adhesión al Pacto Mundial: 07 de junio de 2016.

Sector: Hostelería, restauración, turismo y deporte.

Actividad: Hotel Jardín Tecina ofrece a sus clientes servicios de alojamiento, restauración y servicios complementarios.

Informe de Progreso

Día de publicación: 5 de junio de 2017

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria: Del 07/06/2016 al 31/05/2017.

Ciclo de presentación: Anual

Tipo de informe: A.

Alcance: Todas las actividades desarrolladas, así como sus posibles repercusiones.

Difusión: Comunicaciones vía email, webs y en redes sociales.

Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores, Tour operadores.

Criterios para seleccionar los Grupos de Interés:

Por un lado aquellos grupos en los que nuestra actividad incide de forma directa como son nuestros clientes y trabajadores. En estos últimos, nuestra labor contribuye a mejorar la eficiencia en las actividades y el progreso personal de cada uno. Por otro lado los clientes a los que se prestan los servicios, contribuyendo con las acciones llevadas a cabo, a su concienciación y educación basadas en los valores que nuestra organización promueve.

Asimismo nuestros proveedores y Tour operados con los que mantenemos una interacción directa, a los que motivamos a adoptar medidas y políticas alineadas con nuestros criterios.

Estrategia y gobierno

Muchas de las actividades desarrolladas por la entidad, vienen como consecuencia de la identificación de determinadas necesidades de los grupos de interés, bien a través de encuestas, o de las opiniones expresadas a través de los diferentes portales de opinión. Se recibe igualmente información sobre necesidades. Además de tener en cuenta las sugerencias y aportaciones de los empleados y diferentes componentes de la entidad.

Estructura de nuestra Junta Directiva y toma de decisiones en la entidad:

La estructura directiva del hotel está compuesta por sus propietarios, un Consejo Directivo, Coordinador General y Director del establecimiento. Ellos son los encargados de aprobar las líneas de desarrollo de la entidad. Ellos son los encargados de desarrollar la misión e

implementar y velar por el cumplimiento de los 10 principios en la organización.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

Actualmente nuestro hotel desarrolla proyectos o acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas, a través de la colaboración con diferentes instituciones de ámbito local y regional, como son:

- Fundación Loro Parque
- AECC Asociación Española Contra el Cáncer
- Acción contra el Hambre
- Right to Play
- SOS Aldeas Infantiles

Comunicación de involucramiento (COE)

• Nuestra participación como firmantes del Pacto Mundial es constante referencia en todos aquellos eventos que se organizan y en el que somos invitados a participar. En nuestra web corporativa y a través de las redes sociales, se han hecho varias publicaciones con el fin de difundir la iniciativa.

• Se ha hecho difusión del Pacto Mundial entre nuestros colaboradores, proveedores, y grupos de interés en generar, animándoles a participar en esta iniciativa.

• Se hace constante referencia a la colaboración que es posible realizar en materia social por parte de los grupos de interés, proporcionando información sobre iniciativas y proyectos sociales que puedan ser de interés y conminándoles a participar más allá del cumplimiento legal.

• La entidad está abierta a cualquier tipo de colaboración con el fin de impulsar los principios en su ámbito de actuación, acorde a su capacidad y estructura. La escasa participación de empresas locales, dificulta la necesaria colaboración inter-empresarial para desarrollar actividades de interés en la materia.

Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO

En un principio no existen riegos en Derechos Humanos asociados a la actividad que desarrollamos. Se lleva un cumplimiento estricto en materia laboral y de seguridad de los trabajadores. La formación es accesible a cada uno de los trabajadores y se determina en función de las necesidades identificadas.

Se potencia el desarrollo de las personas mediante el acceso a la formación de calidad y adquisición de nuevas aptitudes y competencias. La transparencia es uno de los elementos más firmes de la gestión de la entidad.

POLÍTICAS

En nuestro hotel, el departamento de Recursos Humanos, lleva un cumplimiento estricto en materia laboral y de seguridad de los trabajadores. La formación es accesible a cada uno de los trabajadores y se determina en función de las necesidades concretas.

Se potencia el desarrollo de las personas mediante el acceso a la formación y adquisición de nuevas aptitudes. La

transparencia es uno de los elementos más firmes de la gestión de la entidad en esta materia.

Dentro de la filosofía de la empresa se hace especial hincapié en el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

ACCIONES

Se cumple estrictamente con la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Se tiene contratado con la Mutua MAC la prevención de riesgos laborales y se realizan acciones periódicas de vigilancia de la salud de todos los trabajadores, con PREMAP Seguridad y Salud S.L.U.

Contamos además con un Convenio de Empresa propio, que mejora las condiciones tanto económicas como sociales, establecidas en el Convenio Provincial de Hostelería. Además de contar con una serie de medidas de carácter social que benefician a nuestros trabajadores.

Objetivos:

- Consolidar nuestra contribución a entidades sin fines lucrativos o proyectos sociales que desarrollen actividades con personas desfavorecidas o en riesgo de exclusión.
- Contribuir de forma constante a la mejora de las condiciones de nuestros trabajadores, siendo una de las prioridades de nuestra empresa.
- Estrechar la cooperación en materia de Responsabilidad Social, con otras entidades y más específicamente con los Grupos de Interés.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La observancia de las leyes españolas en materia laboral, además de la propia filosofía de la empresa, unido a los mecanismos con los que cuentan los empleados para hacer cumplir sus derechos, garantizan el respeto estricto de los Derechos Humanos de nuestros trabajadores.

El 100% de los empleados están informados sobre los principios

éticos por los que se rige la entidad.

El 100% de la plantilla dispone actualmente de formación oficial en materia de prevención de riesgos laborales.

Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

DIAGNÓSTICO

La entidad no ha considerado realizar un diagnóstico en el que se evalúen los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.), ya que en la mayoría de los casos se tratan de proveedores locales o distribuidores con escaso riesgo desde el punto de vista de los derechos humanos, dada la protección que ya ejerce una legislación bastante consolidada en nuestro país.

POLÍTICAS

El criterio de los derechos humanos de nuestros proveedores no está actualmente incluido en nuestro procedimiento de compras, principalmente por las escasas posibilidades de observar aspectos significativamente mejorables.

ACCIONES

Se envía periódicamente comunicaciones a nuestros grupos de interés sobre nuestras acciones en el ámbito de Responsabilidad Social, mediante correo electrónico y publicaciones en nuestra web y redes sociales.

Objetivos:

- Continuar con el seguimiento estrecho de aquellas empresas colaboradoras, proveedores, y demás grupos de interés, para asegurar que todas sus prácticas estén basadas en los principios que promueve el Pacto Mundial.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Solicitamos a nuestros proveedores o colaboradores, información sobre sus certificaciones en materia de RSE, además de informarles sobre nuestro compromiso en este ámbito.

Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

DIAGNÓSTICO

No existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Existe un escrupuloso control del cumplimiento de las cuestiones laborales. Por otra parte se trabaja siempre en la transparencia de las decisiones y el respeto por los derechos de los trabajadores en temas laborales.

Los empleados de la entidad están cubiertos por el Convenio Provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, así como por el

Convenio propio de la empresa, que ha sido negociado y firmado por las diferentes asociaciones sindicales a las que se encuentran afiliados nuestros trabajadores.

POLÍTICAS

Se mantiene una comunicación y transparencia importante sobre los asuntos de interés para la empresa y para los trabajadores.

Contamos con herramientas de comunicación disponibles para notificar cualquier hecho relevante para los trabajadores.

ACCIONES

Es nuestra voluntad continuar reforzando cualquier acción encaminada a facilitar la negociación colectiva y a afianzar la gestión transparente dentro de la organización.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La entidad dispone de mecanismos para tratar los comentarios de los empleados, con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos. A los empleados se les consulta regularmente por ejemplo sobre las necesidades e inquietudes en

materia de formación, tanto con el fin de que puedan desarrollarse profesionalmente como de que adquieran los conocimientos para hacer frente a sus responsabilidades.

Se realizan reuniones previas a la planificación anual de la formación, para tomar en cuenta las sugerencias y necesidades de los trabajadores.

La formación resulta esencial para la actividad desarrollada, en este sentido las acciones se plantean con el objetivo de cubrir las necesidades tanto legales como propias de la actividad y del sistema de gestión ambiental implantado.

Las horas de formación forman parte íntegra de la jornada de trabajo, potenciando la flexibilidad de cara a facilitar el acceso a la formación, siempre que las condiciones de la actividad lo permitan.

Además contamos con un indicador para poder medir de forma tangible el porcentaje de trabajadores formados en cada departamento.

FORMADOS	CURSOS	HORAS FORMACIÓN	MEDIA HORAS ASISTIDAS	MEDIA % ASISTENCIA
329	21	333	9,6	79
Curso	Unidad organizativa	Empleado		
BUENAS PRÁCTICAS D...	COCINA HIT	ABREU REGALADO, EDUVIA...		
CALIDAD Y MEDIO AM...	COMPRAS FINANCIERO	ACEVEDO BARRERA, ELISEO		
COCINA VEGANA	DIRECCION ACTIVOS	ACEVEDO CONCEPCION, JES...		
CONTROL ECOLÓGICO...	DIRECCION HIT Y ADJ...	ACOSTA CASANOVA, MAN...		
CURSO BÁSICO EN PRL	GREENKEEPER	AFONSO DELGADO, ANA G...		
EQUIPOS DE EMERGE...	MECÁNICA GOLF	ALVAREZ ACEVEDO, EDUAR...		
ESPECIALISTAS EN TR...	PISOS HIT	ALVAREZ ALONSO, ALEJAN...		
INGLÉS AVANZADO P...	RECEPCIÓN GOLF	ALVAREZ IZQUIERDO, TOMAS		

Objetivos:

- Mantener una media de asistencia a las formaciones planificadas de más del 70%.
- Lograr que todos los departamentos sean formados en al menos uno de los cursos sugeridos por sus trabajadores.

Principio 4
Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNÓSTICO

Bajo el marco normativo laboral español y el de Unión Europea, resulta muy poco probable que los trabajos forzados o bajo coacción supongan un riesgo para nuestros empleados.

Nuestro Convenio de Trabajo ofrece medidas concretas de conciliación. Se facilita la flexibilidad de horarios. Se promueve igualmente la flexibilidad en aquellas situaciones que realmente lo requieran con el fin de facilitar por ejemplo, el atender determinadas necesidades familiares y sociales.

POLÍTICAS

Las condiciones laborales, entre ellas las económicas, quedan reflejadas en el contrato de trabajo cuya copia se entrega al trabajador.

ACCIONES

Nuestros trabajadores disfrutan de una serie de beneficios sociales como son:

- Una cantidad determinada en convenio de billetes de ferry gratuitos para los trabajadores y familiares.
- Ayuda económica para los trabajadores con hijos escolarizados. De esta forma se ayuda a la adquisición de material escolar.

- Precios especiales en servicios ofertados tanto dentro del hotel, como con entidades con las que se han suscrito acuerdos de colaboración.

Objetivos:

Estudiar otros posibles beneficios sociales para los trabajadores.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Todas las medidas adoptadas benefician a la totalidad de nuestros trabajadores. Dadas las condiciones específicas de la isla, con solamente 23.000 habitantes y especialmente del núcleo poblacional donde se encuentra el hotel las medidas destinadas a nuestros trabajadores, repercuten directamente y de forma significativa, en el resto de la comunidad.

Principio 5
Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

DIAGNÓSTICO

Teniendo en cuenta la actividad desarrollada y el ámbito en el que

se desarrolla, con un nivel de protección legal importante el trabajo infantil no es un factor de riesgo en el seno de nuestra entidad.

POLÍTICAS

Teniendo en cuenta la legislación española y europea y el ámbito de nuestras actividades, no se han identificado elementos de riesgo en nuestras instalaciones. No obstante, hemos querido dejar patente nuestro compromiso con la infancia. Dada la naturaleza de los servicios ofertados, hemos elaborado una Política de Protección de la infancia esta política proporciona una guía práctica para prevenir el abuso y la explotación infantil en nuestras instalaciones y demuestra nuestro compromiso de proteger a los niños de la violencia y el abuso.

Su objetivo es educar a nuestro personal sobre el abuso y la explotación infantil y la promoción de un entorno seguro y una cultura amigable para los niños donde todo el personal involucrado se ha comprometido a mantener a los niños a salvo.

ACCIONES

Además de la elaboración y difusión de nuestra **Política de Protección de la infancia**, hemos elaborado un Protocolo de actuación ante la sospecha de abuso infantil. Esta guía ofrece las pautas a seguir, en caso de que un trabajador detecte una situación sospechosa.

Objetivo:

Estudiar la colaboración con otras entidades que impulsen la protección de la infancia. Actualmente colaboramos con Right to Play y SOS Aldeas Infantiles.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

No se han establecido mecanismos de monitorización sobre este aspecto.

Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

DIAGNÓSTICO

Dentro de los principios éticos que rigen nuestra entidad, está la

igualdad de derechos y posibilidades. Está prohibida toda práctica que pueda vulnerar el derecho de un trabajador.

POLÍTICAS

En nuestro Convenio de empresa se manifiesta el compromiso de la entidad de construir un entorno favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, diversidad, seguridad y transparencia; fomentando el desarrollo de las competencias y el progreso de sus recursos humanos.

Asimismo la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo y no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o nivel social.

La contratación, asignación de puestos, formación o promoción del personal se realizan en función de la evaluación de la capacitación (cualificación y experiencia) del personal. Por otra parte, el proceso de reclutamiento y selección atiende a criterios puramente

profesionales, tratando de buscar la paridad entre géneros.

ACCIONES

La formación que recibe el personal está orientada al desarrollo personal de cara al futuro y no sólo a lo atribuible al puesto actual de trabajo.

Dentro de la compañía se ha creado un Comité de Igualdad, que vela porque se cumpla lo legislado en esta materia y se emprendan acciones destinadas a la mejora continua en este aspecto.

Por otro lado, existe un organigrama de la entidad conocido por los trabajadores.

La plantilla actualmente está formada por 232 trabajadores con una distribución de 100 mujeres y 132 hombres. Los criterios siempre son la formación y preparación para desarrollar las responsabilidades del puesto de trabajo, independientemente de que sea hombre o mujer.

Dentro de los 9 departamentos de los que se compone el hotel, contamos con 4 mujeres cumpliendo las funciones de Jefa

de Departamento y otras 4 como segunda Jefa de Departamento.

Objetivos:

Continuar impulsando las capacidades de los trabajadores, independientemente de su género.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

La entidad a través del cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral, unido a la política de igualdad de la empresa y bajo la supervisión del Comité de Igualdad, realiza un seguimiento constante de los índices de cumplimiento y asegura que los estándares establecidos se cumplan de forma eficaz.

Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

DIAGNÓSTICO

Conforme al Reglamento EMAS se realizó un diagnóstico ambiental de la entidad, que permitió identificar los aspectos y los impactos ambientales.

Continuamente se analizan las necesidades formación de los trabajadores de la entidad.

POLÍTICAS

Se dispone de la Política de Responsabilidad Social Empresarial, que incluye los compromisos en materia ambiental, adoptados por nuestra entidad.

Asimismo se analizan periódicamente los impactos ambientales que nuestra actividad produce, como consecuencia de su resultado, se establecen acciones que tratar de prevenir o minimizar dicho impacto. Estas acciones se incluyen en el Programa anual de objetivos y metas.

Se establecen acciones de formación anuales para los empleados de la entidad.

ACCIONES

En este periodo hemos medido como ya se viene realizando de manera anual desde 2013, nuestra Huella de Carbono. Los resultados de este proceso, se registran cada año en el Ministerio de Agricultura y Pesca,

Alimentación y Medioambiente de España.

Hemos realizado jornadas de sensibilización y educación medioambiental, destinadas no solamente a nuestros trabajadores, sino también al resto de los componentes de la comunidad donde se encuentra enclavado el hotel y a nuestros clientes.

Se han llevado a cabo acciones de reforestación y educación medioambiental que han involucrado a los altos cargos de la organización, trabajadores, clientes, autoridades y empresas colaboradoras, en un esfuerzo por extender nuestra filosofía en ese sentido.

Uno de los proyectos más ambiciosos de la entidad es la creación de la Ecofinca Tecina, junto al Club Laurel de nuestro hotel.

Eco Finca Tecina es un proyecto de finca ecológica, basado en los principios de la permacultura, un diseño agrícola basado en los patrones y las características del ecosistema natural.

Estamos creando un hábitat sobre 9.500 m², dividido en 19 parcelas, un sistema en el cual se combinan la vida de los seres humanos de una manera respetuosa y beneficiosa con las de las plantas y los animales.

Con un manejo holístico del terreno estamos creando más tierra fértil enriquecida de carbono, obteniendo una mejoría de los recursos agrícolas para cosechar beneficios medioambientales y sociales de forma sostenible y regenerativa.

Esta tierra fértil nos garantiza, con las condiciones climáticas de la zona, poder cultivar todo tipo de verduras, hortalizas y frutales casi en cualquier época del año. Para conseguir la fertilidad de la tierra se llevan a cabo las siguientes prácticas culturales:

- Mínima mecanización del suelo tratando de no compactar el terreno y no romper el proceso natural de retroalimentación de la tierra.
- Aporte regular de materia orgánica y compost, optimizando los restos vegetales provenientes de nuestras áreas verdes.

- No usar plaguicidas, ni herbicidas ni abonos químicos, favoreciendo con ello la flora microbiana y la presencia de microorganismos beneficiosos, además de depredadores naturales para las distintas plagas.

- Uso racional del agua de riego

- Rotación y asociación de cultivos, favoreciendo un mejor uso de los recursos y nutrientes disponibles en el suelo y generando un ecosistema en continua interacción.

La práctica del cultivo ecológico a través de una finca hortícola ayuda a mantener e incluso a aumentar la fertilidad de la tierra. Además de obtener plantas sanas y vigorosas, conseguimos espacios llenos de biodiversidad, armoniosos, agradables, que nos abastecen diariamente de alimentos frescos y saludables, de excelente calidad nutricional y buen sabor.

Los clientes pueden disfrutar de nuestra cosecha ecológica propia, con los menús ecológicos en el Restaurante a la carta Club Laurel.

Para la divulgación de nuestra Eco Finca Tecina, todos los martes

ofrecemos una visita guiada para conocer de primera mano este proyecto.

Objetivos:

- Consolidar y mejorar el sistema de gestión ambiental.
- Seguir impulsando las acciones conjuntas con los grupos de interés.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Durante este periodo hemos realizado cursos de formación en materia de Sensibilización Medioambiental. De esta forma hemos logrado que todos los departamentos del hotel cuenten con formación en este aspecto.

Se ha elaborado un Manual de Buenas Prácticas Ambientales, como guía de referencia para nuestros trabajadores.

Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

DIAGNÓSTICO

La entidad tiene responsabilidades en materia

ambiental, dado que nuestra actividad tiene un impacto ambiental que podemos considerar como significativo.

Como regla general se consideran los siguientes aspectos ambientales: consumos (energía, agua y materias primas), vertidos y generación de residuos.

POLÍTICAS

La política de Responsabilidad Social aprobada recoge elementos propios de la prevención de la contaminación ambiental al tener estos, interés para el sistema de gestión ambiental según el Reglamento EMAS implantado. Este sistema en sí incluye la observancia de las cuestiones legales ambientales que son aplicables y la consideración de las variables ambientales en todos los procesos

ACCIONES

Se ha puesto en marcha el cálculo anual de la huella de carbono. De esta forma podemos medir el impacto de nuestra actividad.

Hemos introducido el criterio ambiental en la compras, en este sentido adquirimos el 100% de

productos de limpieza y papel de oficina con etiqueta ecológica europea u otro reconocimiento oficial.

Hemos incrementado la compra a granel de los productos para disminuir los residuos generados por el embalaje.

Realizamos la separación de los residuos urbanos y peligrosos que generamos en nuestra actividad, para ser retirado por un gestor autorizado.

Separamos papel/cartón, envases/plásticos, tóner, pilas, bombillas de bajo consumo, tubos fluorescentes y aparatos eléctricos y electrónicos.

Contabilizamos los consumos de electricidad, agua, combustible y papel.

Hemos elaborado una guía para la introducción de buenas prácticas ambientales.

Objetivos:

- Reducir consumos de la entidad en el próximo periodo.
- Continuar la reducción de nuestra Huella de Carbono.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Se ha realizado el seguimiento de nuestra huella de carbono que ha disminuido de 458 t en 2014 a 147,27 t en 2015.

Además, se lleva un seguimiento de los consumos de la entidad:

Indicador ambiental	Medida	2015	2016
Consumo de energía eléctrica	Kwh	3.965.272	2.571.822
Consumo de agua	m ³	131.775	100.174
Consumo de combustible	L	1.357.000	1.075.000
Consumo de papel	kg	15.800	11.846

Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

DIAGNÓSTICO

La actividad no tiene un componente tecnológico importante, por lo que no resulta determinante de cara a la protección del medio ambiente.

POLÍTICAS

No se han establecido directrices al respecto, debido a su escasa influencia.

ACCIONES

Dada la misión de la entidad, se considera de importancia la difusión que se pueda hacer de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Para ello tomamos este punto como criterio para la selección de los equipos que se utilizan en el establecimiento.

Se ha implantado un sistema para reducir el consumo de agua en el WC para reducir el consumo de agua.

Se han colocado regletas para desconexión simultánea de equipos electrónicos y evitar su consumo en Stand By.

Hemos realizado una reforma integral de nuestra cocina en 2016 y sustituido los equipos eléctricos por equipos energéticamente más eficientes.

Anteriormente se había sustituido la totalidad de la iluminación por iluminación de bajo consumo.

Objetivo:

Continuar la búsqueda de soluciones y medidas que puedan aportar una mejora significativa en este aspecto.

Siempre estamos abiertos al uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Dentro del plan de inversiones anuales se priorizan las inversiones destinadas a la adquisición de tecnología respetuosa con el medio ambiente, o a las mejoras de las instalaciones que redunden en una mejora significativa en este sentido.

Además utilizamos todos los medios a nuestro alcance para la divulgación de estas medidas y sugerir acciones similares a nuestros grupos de interés.

Para ello hacemos uso, de las herramientas digitales cuya capacidad de acción viral resulta altamente interesante para los objetivos de divulgación.

Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

DIAGNÓSTICO

Nuestro ámbito de actuación es muy reducido y no tenemos riesgo específico por actividades desarrolladas en otros ámbitos geográficos con niveles de control menos exhaustivos.

La relación con la administración por lo general es a nivel colaborativo. La labor de control, auditoría y prevención, garantizan que las relaciones con proveedores y autoridades, se establezcan dentro de las normas establecidas, con pocas posibilidades de que se produzcan prácticas fraudulentas.

En este sentido se cumple lo estipulado legalmente. Además se realiza un seguimiento exhaustivo de los gastos y un control financiero-contable que se encuentra a completa disposición de todo miembro de la entidad que lo solicite.

POLÍTICAS

Dentro de nuestra Política de RSE se incluye de forma explícita el rechazo a la corrupción.

ACCIONES

Hemos difundido nuestra Política de RSE a las partes interesadas (asociados y proveedores), solicitando una confirmación a través del sistema de gestión de empresas externas, de que han recibido y leído este documento.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

El 100% de los proveedores y colaboradores han recibido la Política de RSE.

No obstante de producirse, se tratarían de la misma forma que se gestionan las no conformidades de tipo ambiental, esto es: identificación de las causas y el establecimiento de acciones correctoras para evitar su repetición.

HOTEL JARDÍN TECINA

La Gomera

España

2017

