

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

ALANNIA RESORTS respeta y fomenta el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, interpretándolos y reconociendo su conformidad con las leyes y prácticas nacionales e internacionales, en particular, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo, sirviendo como directriz principal para la gestión organizativa en todas sus interacciones con empleados, colaboradores, huéspedes, socios, proveedores y comunidades. ALANNIA RESORTS no tolera ninguna forma de acoso ni discriminación atendiendo a su raza, género, color de piel, religión, creencias, opinión política, orientación sexual, nacionalidad, procedencia geográfica o étnica, edad, embarazo o cualquier otra distinción personal tanto física como psíquica.

Estos son los principios de actuación que nos aseguran unas prácticas laborales justas y el respeto por los derechos humanos:

- Contratación:

- Igualdad de oportunidades:
 - › Los criterios utilizados para la selección, contratación y promoción interna de las personas se realizarán atendiendo a los méritos, esfuerzo, capacidad, formación, compromiso y resultados. Siempre que sea posible se ofrecerá a nuestros empleados la posibilidad de promoción.
- Igualdad salarial, términos y condiciones:
 - › No se ofrecen salarios y condiciones distintos en función de la nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, etnia, creencias, ideas, pensamientos, religión, estado civil u orientación sexual.

- Términos y condiciones de empleo:

- Salario:
 - › Los salarios serán equitativos o superiores al Salario Mínimo Interprofesional.
 - › El registro de jornada laboral se realizará digitalmente atendiendo a las directrices establecidas por los Convenios Colectivos.
 - › Las horas extras serán realizadas y compensadas según establezcan los Convenios Colectivos en vigor.
 - › El abono salarial se realizará acompañado de los justificantes salariales correspondientes (nómina), así como el finiquito en caso de cese de relación profesional.

- Condiciones laborales generales:

- Formación:
 - › Ofrecemos a los empleados programas de formación interna y externa en diferentes áreas, favoreciendo la actualización de sus conocimientos y competencias.
 - › Con carácter anual, mediante el plan de igualdad, se realiza formación a todo el personal, relativo a cómo prevenir y acabar con la discriminación.
 - › Se realiza un análisis y planificación anual de la formación del personal.
 - › Se promueve principalmente la formación on-line, para una mejor adaptación dentro de la jornada laboral.

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

- Relaciones laborales y comunicación:

- › Se dispone de una RPT (relación de puestos de trabajo) en la que se detallan los puestos de trabajo existentes en la organización, la coordinación entre ellos, las dependencias jerárquicas y las funciones y responsabilidades concretas asociadas a cada puesto de trabajo.

- › Se desarrolla un modelo de dirección abierto y participativo, en el que todas las propuestas de los trabajadores para la mejora de la organización y el compromiso ético de la empresa son valoradas y tenidas en cuenta. A tal efecto, se mantienen abiertos canales de comunicación y participación mediante el cual, cualquier profesional o colaborador de la empresa puede hacer llegar a la dirección sus propuestas de mejora.

- › Se promueven los hábitos de vida saludables a todos los niveles, por lo que no se permite desarrollar trabajos bajo los efectos del alcohol o drogas, ni el tráfico de drogas.

- › Se dispone de un Plan de Conciliación donde se articulan las medidas efectivas para hacer posible la conciliación laboral y profesional.

- › Se recoge la opinión de los empleados mediante una encuesta anual

- › Al inicio de la relación laboral se comunican los procesos disciplinarios y de reclamación a todos los empleados.

- Sindicatos, asociaciones y comités:

- › Se permite, según establece la Ley, que el personal forme grupos con un representante electo para discutir cuestiones laborales, y dirigirlas a la dirección si lo desean.

- › Se permite, según establece la Ley, la pertenencia a sindicatos.

- › Las reuniones de sindicatos, asociaciones y comités podrán realizarse en horario laboral.

- Esclavitud y trabajos forzados:

- Rechazamos cualquier tipo de trabajo forzoso, incluyendo aceptación de comisiones de contratación de empleados, retención de documentos originales y retención de pertenencias.

- Comunidades locales:

- Respetamos los derechos de las comunidades locales de nuestra área de influencia.

- Salud y seguridad:

- Llevamos a cabo las acciones y mejoras referentes a las actividades de prevención y seguridad de la salud, según establece la Normativa Vigente.

- El Plan de Prevención se pone en conocimiento de todo el personal.

- Las piscinas cuentan con personal de vigilancia y socorrismo debidamente cualificado, según establece la Normativa Vigente.

- Los puntos de venta de comidas y bebidas cuentan con un sistema de seguridad alimentaria (APPC).

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

- Socios, Proveedores y contratistas:

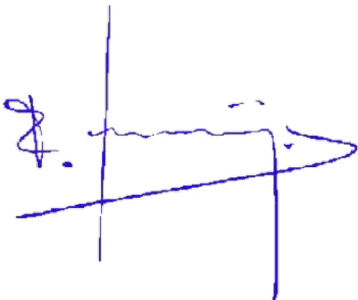
- No aceptamos ninguna relación profesional con socios, proveedores y contratistas que no respeten el cumplimiento de la Declaración de los Derechos Humanos.

-Huéspedes:

- Prestamos un servicio incluyente, cumpliendo con los criterios de no discriminación.

- Protección de la infancia:

- Formamos periódicamente a nuestros empleados sobre la protección de los niños y menores frente al abuso y la explotación sexual, incluyendo cómo identificar e informar de circunstancias e incidentes sospechosos a las autoridades locales.



Fernando Garijo Domingo
Director General
01/02/2022