

# MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



océanoatlántico



océanoatlántico



# INDICE

---

**01.** Contenidos Generales

---

**02.** Clientes

---

**03.** Personas

---

**04.** Proveedores

---

**05.** Social

---

**06.** Medioambiental

# 1. CONTENIDOS GENERALES

La organización Océano Atlántico está compuesta por tres entidades diferenciadas:

1. Asociación Cultural y Deportiva Océano Atlántico- G50717370
2. Océano Atlántico Formación Profesional, S.L. - B99565012
3. Océano Ocio y Gestión de servicios - B99121832

Esta última de reciente creación este mismo año. La memoria de Responsabilidad Social que vamos a presentar a continuación engloba las 3 partes, considerándolo una sola organización en aspectos de RS.

Recogemos en esta memoria datos de 2019, 2020 y hasta septiembre de 2021.

## 1.1. Declaración del responsable de la organización



D<sup>a</sup>. Meritxell Laborda Montalbán, con DNI 18042288 – F, y D<sup>o</sup> Fernando Cabeza Garrido, con DNI 25132521 – F como directores generales de Océano Atlántico, y domicilio social en Zaragoza, en Parque Empresarial de la Expo, Avda. Ranillas N<sup>o</sup>1, Edificio 3 D, Planta Baja; emitimos esta memoria como declaración de nuestro compromiso, y el de toda la plantilla de nuestra empresa, a aplicar de manera voluntaria los valores y códigos éticos que tienen que ver con el presente documento, tanto en la gestión y gobierno de la empresa como en nuestra estrategia y procedimientos de actuación.

Las indicaciones reflejadas en ésta memoria, son fruto de nuestra interacción diaria con los grupos de interés con que trabajamos, y del desarrollo de una interacción transparente y responsable con ellos, teniendo muy en cuenta los impactos derivados de nuestras acciones.

Declaramos así mismo que Océano Atlántico es una organización que se encuentra al corriente de las obligaciones con Hacienda y la Seguridad Social, no estando en ninguna de las prohibiciones para contratar con el sector público.

Para ello tenemos establecidos el Sistema de Gestión Integrada de Calidad y el Medio Ambiente basados en los requisitos establecidos en las normas UNE-EN-ISO 9001, UNE-EN-ISO 14001 y Empresa saludable.

Por medio de ésta memoria, reflejamos con transparencia nuestros principios básicos, adecuados a nuestra misión y coherentes con la visión, valores y objetivos que son:

## **01. TRANSPARENCIA**

Queremos ser una organización transparente en el ejercicio de nuestra actividad, cumpliendo debidamente con la legalidad establecida que implica la obligación sin excepción del cumplimiento de la legislación y normativa interna que resulta aplicable en cada caso a las acciones desarrolladas por la Empresa. Para ello, promovemos una estructura de Gobierno Corporativo robusto, que asegura la profesionalidad e integridad en la toma de decisiones.

## **02. SOSTENIBILIDAD**

Trabajamos diariamente por incorporar criterios ambientales, sociales y de Buen Gobierno en los procesos, productos y servicios de la empresa, teniendo en cuenta los impactos que genera en la sociedad. Contribuyendo de esta manera a la sostenibilidad de nuestra organización y al desarrollo de las sociedades en las que participamos. Establecemos un diálogo con los interlocutores y adquirimos compromisos con nuestros grupos de interés.

## **03. RESPECTO A LAS PERSONAS EMPLEADAS**

Promovemos relaciones profesionales basadas en el respeto, colaboración, equidad y tolerancia que promuevan un buen ambiente laboral. Para ello, realizamos diferentes actuaciones orientadas a:

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la seguridad, salud e higiene en el trabajo, conforme a la legislación de prevención de riesgos laborales y las mejoras prácticas en la materia.
- Asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones (laboral, sexual y/o por razón de sexo).
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
- Promover la aplicación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de las personas empleadas.
- Vincular la retribución y promoción de las personas empleadas a sus condiciones de mérito y capacidad.

## **04.** TRANSPARENCIA Y EXCELENCIA EN LA GESTIÓN Y ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Promovemos la excelencia en la gestión, y la mejora continua para prestar los mejores servicios a nuestros clientes en base a una relación de confianza y credibilidad. Las actuaciones con nuestros clientes irán orientadas a:

- Ofrecer a los/as clientes/as productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.
- Claridad en la comercialización de los productos de forma que el cliente entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes/as y consumidores/as obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
- Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.
- No ofrecer beneficios o ventajas a unos clientes en perjuicio de otros. Así mismo, por ser una garantía para el consumidor, una vía rápida y gratuita de solución de conflictos y una alternativa eficaz al procedimiento judicial, nos comprometemos a adherirnos al Sistema Arbitral de Consumo (Aplicable sólo en el caso de venta directa al consumidor).

---

## **05.** RELACIÓN CON LOS/AS PROVEEDORES/AS

Para todas las personas de la empresa y en concreto para aquellos que intervienen en la selección o decisión sobre la contratación de suministros o servicios o la negociación de las tarifas u otras condiciones, se exigirá una relación con los proveedores ética y responsable, evitando cualquier interferencia que pueda afectar a la imparcialidad en esta materia. En este sentido se promoverá:

- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.
- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

## 06. RESPECTO AL MEDIOAMBIENTE

Se fomenta el respeto por el entorno mediante la puesta en marcha de actuaciones referentes al control y consumo responsable de recursos naturales, la minimización del impacto ambiental, o el impulso de las tecnologías limpias, entre otras. Entre las medidas señalar:

- Acciones encaminadas a la prevención y gestión de aspectos medioambientales: la lucha contra la contaminación atmosférica, la contaminación de las aguas, la contaminación del suelo y aguas subterráneas, la contaminación acústica, la prevención y la correcta gestión de residuos, etcétera.
- Medidas de protección de la biodiversidad que aseguren la calidad ambiental, especialmente para actuar sobre la emisión de gases de efecto invernadero.

Esta política se revisará periódicamente para poder adecuarla cuando sea necesario, a la realidad de la empresa en cada momento.

En Zaragoza, a 29 de septiembre de 2021



Fdo.: Meritxell Laborda Montalbán



Fdo: Fernando Cabeza Garrido

## 1.2. Presentación de la Organización

Razón Social	Océano Atlántico
Dirección	Parque Empresarial Expo. Avda. Ranillas, 1 Edif. 3D
Dirección web	www.oceanoatlantico.org
Nombre del alto cargo	Meritxell Laborda Montalbán y Fernando Cabeza Garrido
Datos de contacto con la Organización	m.laborda@oceanoatlantico.org y f.cabeza@oceanoatlantico.org
Fecha de adhesión al programa RSA	2017
Sector	Servicios y Formación
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	Asociación social, infancia y juventud, deportes y acciones formativas
Países en los que está presente y mercados servidos	España
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	2017 - septiembre 2021
Ciclo de presentación del Informe Avanza RSA	Anual
Tamaño de la Organización	Más de 300 trabajadores
Principios a los que la entidad esté suscrita	Pacto Mundial

### RESULTADOS

Indicador	2019	2020	2021
Nº empleados por género	M: 257 H: 146	M: 250 H: 153	M: 259 H: 160

## 1.3. Ética e integridad

### MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

#### MISIÓN

En Océano Atlántico trabajamos en la construcción de una sociedad mejor. Para ello, creamos y desarrollamos proyectos innovadores y creativos en los ámbitos de la Formación y los Servicios, buscando la mejora, el bienestar y calidad de vida de las personas.

#### VISIÓN

Convertirnos en centro líder en formación y consultoría y en referentes en el desarrollo de proyectos y estrategias formativas innovadoras. Consolidar Océano Atlántico como referencia en Aragón en la prestación de servicios de diferentes ámbitos.

#### VALORES

##### PROFESIONALIZACIÓN

La profesionalización del sector deportivo, de infancia y juventud al que estamos vinculados desde nuestros orígenes, ha supuesto un impulso constante para nosotros. Nuestro sector se encuentra constantemente caminando hacia una mayor profesionalización y nosotros trabajamos día a día por impulsarla.

##### FLEXIBILIDAD

Una de nuestras señas de identidad es nuestra capacidad de adaptarnos a las necesidades del cliente, una flexibilidad que va más allá de la creación de propuestas a medida. Gracias a ello, logramos la cercanía y confianza con él que nos permite desarrollar un trabajo cercano y ajustado a sus necesidades.

##### HONESTIDAD

La transparencia y responsabilidad social son fundamentales en nuestro trato con el cliente y también en el trato con cada uno de nuestros/as trabajadores/as, atendiendo el cumplimiento de la totalidad de los requisitos legales y otros requerimientos que nos sean de aplicación.

##### SEDUCCIÓN

Nos movemos en terrenos en los que encontramos mucha competencia, pero que nos esforzamos por tornar en positivo, convirtiéndolo en un importante incentivo para no dejar de formarnos, crecer y actualizarnos. Buscamos ir mucho más que ofrecer al cliente el mejor servicio.



## **NORMAS, SELLOS Y RECONOCIMIENTOS EXTERNOS**

- Acreditados con certificados ISO 9001 e ISO 14001
- Premio de excelencia educativa Educaedu
- Adherido a la Red Española del Pacto Mundial desde 2018
- Organización saludable acreditado por Bureau Veritas
- Premio RSA 2019 categoría Gran Empresa
- Premio empresa socialmente responsable en Comarca Ribera Alta del Ebro
- Sello de bronce de excelencia empresarial
- Sello RSA+
- Premio Actitud Arriba Autoestima en 2019

## **NORMATIVAS O CÓDIGOS DE CONDUCTA ÉTICA**

En el momento de la contratación de un nuevo trabajador o trabajadora en la empresa, la responsable de Recursos Humanos, se encarga de realizar las presentaciones con las personas responsables de cada departamento en la entidad. Además, le hace entrega de diferentes documentos que recogen las normativas y códigos que debe conocer antes de incorporarse a su puesto de trabajo. Estos son:

- Código de Conducta.
- Manual de Acogida.

## **FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN PRO DE CONDUCTAS ÉTICAS**

En nuestro plan de igualdad incluimos formaciones impartidas, además, nuestros trabajadores/as son informados vía mail de las nuevas líneas a trabajar en la entidad en materia de responsabilidad social, así como todo el personal está informado del protocolo contra el acoso sexual o acoso por razón de género.

Desde 2018, hemos creado el Departamento de Igualdad desde el cual ofrecemos asesoramiento, formación y apoyo en la elaboración de planes de igualdad a colectivos, entidades, Ayuntamientos etc., fomentando también la promoción de conductas de igualdad desde los centros educativos y para todas las edades.

## **PROCESOS INTERNOS PARA DENUNCIAR CONDUCTAS POCO ÉTICAS**

Contamos con un protocolo de intervención para denunciar conductas de acoso sexual y un equipo responsable de atender éste tipo de denuncias así como un comité de igualdad que realiza el seguimiento y evaluación de planes de igualdad.

## **BUENAS PRÁCTICAS**

Los estándares y normas de conducta que la organización ha integrado de forma voluntaria y asumido con un compromiso estricto durante este año, quedan resumidos en los siguientes:

- Elaboración código conducta
- Establecimiento protocolos de acogida trabajadores/as
- Implantación medidas a favor del bienestar del trabajador/a.
- Implementación de medidas de conciliación.
- Ampliación del departamento de RS vinculado a RRHH
- Establecimiento de medidas de empresa saludable (deporte, fruta, etc.)
- Creación y desarrollo del departamento de Igualdad.

## 1.4. Gobierno de la Organización

### MAPA EMPRESARIAL



En base a este mapa, nuestra entidad se organiza y estructura para facilitar la calidad y especialización necesarias en cada una de las áreas de trabajo.

Desde el departamento de Dirección General, junto con administración y recursos humanos, se organizan los comités responsables del control de calidad y responsabilidad social del global de la empresa. Así, dichos comités se componen de las siguientes personas:

## DIRECCIÓN GENERAL

---

Meritxell Laborda Montalbán  
DNI 18042288 - F

Fernando Cabeza Garrido  
DNI 25132521 - F

## COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

---

Elena Begué Mangado  
DNI 72998772 - S

Eva Campillo Plaza  
DNI 73022087-P

## COMITÉ DE CALIDAD Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

---

Elena Larraga Marín  
DNI 18050600 - Q

Aurora Félez Lecha  
DNI 73091686 - D

Belén Arbués Monterde  
DNI 77216512 - S

## COMITÉ DE TRANSPARENCIA Y RESPONSABILIDAD ECONÓMICA

---

Héctor Acín Lambán  
DNI 17746045 - G

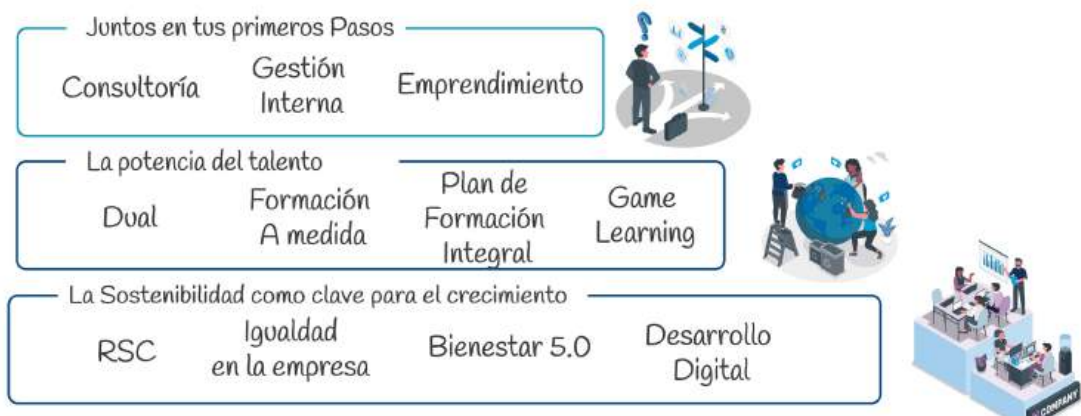
Mercedes Navarro Lagua  
DNI 18437906 - W



## ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD



## **EMPRESAS** *En el Corazón de las Empresas*



## *La Revolución de la FP* **FORMACIÓN PROFESIONAL**

### NUESTRO MÉTODO OCÉANO



## **ESTRUCTURA INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN**

En la estructura interna de nuestra empresa, el trabajo se organiza en cuatro niveles. Gracias a ello facilitamos que los canales de comunicación se utilicen eficientemente y permiten que el trabajo se desarrolle de forma eficaz.

**DIRECCIÓN GENERAL.** Desde donde se dirige, organiza, supervisa, apuesta y apoya el trabajo desarrollado por cada una de las personas que forman parte de ésta empresa.

**DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO.** Son cada una de las personas que dirigen los diferentes departamentos en los que se divide Océano Atlántico. Actualmente, los departamentos a partir de los cuales trabajamos son: Formación, Servicios, Administración, Recursos Humanos, Marketing, Factoría Creativa.

**MANDOS INTERMEDIOS.** Se trata de los coordinadores/as y colaboradores/as que trabajan a cargo de cada uno de los Directores/as de departamento, y que a su vez coordinan, organizan y supervisan a los equipos de trabajo que desarrollan los servicios.

**EQUIPOS DE TRABAJO.** Compuesto por los/as profesionales que llevan a cabo cada una de las acciones que nuestra organización desarrolla, coordinados y dirigidos por nuestros Mandos Intermedios.

## **ACCIONES DESARROLLADAS**

En nuestra empresa hemos desarrollado diferentes acciones a lo largo de éste último año, que buscaban mejorar los resultados estratégicos de la organización.

Así, se han establecido planes de acción orientados a alcanzar los objetivos definidos por dirección a finales del año 2020.

- Acreditación en el Modelo de Organización Saludable avalado por Bureau Veritas
- Integración de los ODS en todos los ámbitos de la empresa
- Apertura de nuevo Centro en los Porches de Auditorama
- Análisis de Materialidad en la entidad
- Cambio de acreditadora de ISO 9001 y 14001 a Bureau Veritas
- Orientación hacia el modelo EFQM

## 1.5. Grupo de Interés

En nuestro trabajo identificamos diversos grupos de interés entre los que distinguimos:

- Clientes que contratan nuestros servicios y formaciones.
- Usuarios/as de los servicios y acciones formativas ofrecidas.
- Equipo humano con el que desarrollamos nuestra labor.
- Proveedores y alianzas establecidas y entidades financieras.
- Alumnado y familias de Formación Profesional.
- Competencia
- Trabajadores/as de la organización
- Equipo docente

Nuestro trabajo siempre se dirige, en definitiva, al trabajo con, por y para las PERSONAS. Distribuimos a nuestros CLIENTES en base a cuatro esferas diferenciadas de trabajo:

### 01. EMPRESARIAL

Entre nuestros clientes, encontramos empresas, asociaciones de empresarios, agrupaciones empresariales o Cámaras de Comercio que contratan nuestros servicios y formaciones para ofrecérselas a sus usuarios.

### 02. SOCIAL

Nuestro día a día, se desarrolla junto a Asociaciones de todo tipo, Centros Escolares, Fundaciones, Clubes, ONGs... que nos ponen en contacto directo con las PERSONAS para las que implementamos nuestra acción. Trabajamos de tú a tú con estas entidades, a las que damos exactamente la misma importancia que al resto, independientemente de su tamaño, ubicación o centro de interés, porque somos muy conscientes de que cada uno de nuestros clientes es ÚNICO.

En los últimos cuatro años Océano Atlántico se ha desarrollado notablemente en el ámbito de la Formación Profesional, y actualmente contamos con dos centros de formación profesional en los que anualmente se forman más de 600 alumnos/as.

### 03. POLÍTICA

Entre nuestros clientes, encontramos Ayuntamientos, Comarcas, Mancomunidades, Diputaciones Provinciales, Patronatos Municipales, Institutos Nacionales y otras instituciones de éste carácter. Entidades todas ellas con las que profesamos un trato cercano, flexible, transparente, honesto y justo, tal y como profesan nuestros valores.

Finalmente, son los ALUMNOS o USUARIOS/AS, de cada uno de los servicios y acciones formativas que ofrecemos, las personas con las que estamos en contacto a partir del desarrollo de los mismos. El contacto directo de nuestros equipos de trabajo con ellas, genera un trato cercano y comprometido, que tiene muy en cuenta su valoración del trabajo realizado buscando siempre la mejora constante del mismo.

Respecto a nuestros/as trabajadores/as, nos preocupa su bienestar, su formación, la posibilidad de conciliar la vida familiar y profesional, la construcción de un ambiente de trabajo seguro y donde no tenga cabida ningún tipo de acoso ni de desigualdad de género.

Por ello, nuestra empresa desarrolla acciones de gestión socialmente responsable para con nuestros/as empleados/as; porque estamos firmemente convencidos de que el crecimiento personal y profesional de nuestros trabajadores y/o colaboradores nos llevará al ÉXITO EMPRESARIAL.

## ACCIONES DESARROLLADAS

Las sistemáticas implantadas para la participación de los grupos de interés son las siguientes, y la forma de medirlas, son:

- Nuestro análisis de materialidad está actualmente en pleno desarrollo. Esperamos tenerlo finalizado a lo largo del último trimestre del año. Nos ayudará a redefinir en lo necesario la estrategia, ya que aportará una visión de nuestros grupos de interés útil para la empresa y su orientación.
- Evaluaciones periódicas de desempeño del trabajo por departamentos: anualmente llevamos a cabo dos reuniones de seguimiento de objetivos con nuestros trabajadores. Dichas reuniones permiten plantear mejoras y establecer estrategias de actuación de cara al próximo año. Se trata de reuniones individuales, que garantizan una valoración específica por área.
- Realizamos encuestas de clima laboral anuales. Además, éste año hemos valorado conveniente tener en cuenta específicamente el estado emocional de nuestros trabajadores. Para ello llevamos a cabo una encuesta psicosocial para detectar las necesidades.
- Trabajamos a partir de la identificación de los diferentes *stakeholders* que rodean a cada una de las personas que ocupan puestos directivos. Gracias a sus aportaciones trabajamos las potencialidades para mejorar el desempeño laboral.
- Fuimos finalistas del premio excelencia empresarial en 2019, y obtuvimos el sello de bronce de excelencia empresarial en 2020. A partir de entonces estamos desarrollando un proceso interno de mejora en base a las recomendaciones y necesidades detectadas en dicho análisis.
- Estos implantando procesos para llevar a cabo análisis de despido y feedback del trabajador de su paso por la entidad.

## RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Participación Clima Laboral	132	-	-
Participación Encuesta psicosocial	-	-	212

## CONCLUSIONES Y ACCIONES

Derivado del análisis llevado a cabo en estas encuestas, obtuvimos las siguientes conclusiones:

- La inseguridad laboral es el valor que ha resultado más significativo. No obstante, está más relacionado con el contexto social que con la realidad de la empresa. La estabilidad en la empresa ha podido mantenerse incluso durante 2020, a pesar de tener que aplicar un ERTE hasta junio de 2020.
- Las exigencias psicológicas relacionadas con volumen de trabajo y gestión del tiempo ha sido otro de los valores con resultado significativo. Por eso se decide adoptar diferentes medidas relacionadas con el plan de formación, donde se incluirán formaciones relacionadas con mejorar este ámbito; planificar y definir puestos y tareas y optimizar la temporalización en la programación de tareas.

### 1.6. Gobierno de la Organización

Tal y como se ha señalado previamente, en la estructura interna de nuestro personal, el trabajo se estructura en cuatro niveles. Gracias a ésta estructura facilitamos que los canales de comunicación se utilicen eficientemente y permiten que el trabajo se desarrolle de forma eficaz.

- DIRECTORES GENERALES
- DIRECTORES DE DEPARTAMENTO.
- MANDOS INTERMEDIOS.
- EQUIPOS DE TRABAJO.

Puestos de dirección general	1 mujer y 1 hombre
Directores de departamentos	4 mujeres y 2 hombres
Mandos intermedios	75% mujeres y 25% hombres
Porcentaje total de mujeres empleadas	57%
Porcentaje total de hombres empleadas	43%



## 1.7. Plan estratégico RSC/RSA

Las acciones y materiales desarrollados a lo largo de éstos años por nuestra organización, en busca de la mejora del Plan de Responsabilidad Social, son:

- Los estatutos de nuestra organización cuentan con un amplio objeto social, ya que además, la organización Océano Atlántico está compuesta por tres entidades diferenciadas. Formación, Empresa y servicios son los principales pilares que orientan nuestro trabajo; y en todos ellos, como decimos, nuestro objetivo nunca ha variado: el trabajar por y para las personas.
- Nuestra organización cuenta con un plan de Igualdad que abarca a todos y cada uno de nuestros trabajadores/as.
- Contamos también con nuestra propia contabilidad, que se analiza y trabaja de forma específica por parte de los diferentes profesionales que componen el área de administración y que ha crecido en el último año en personal.
- Cambio de certificadora a Bureau Veritas en certificaciones de calidad. Desde hace dos años hemos mejorado mucho en calidad mejorando todos los procesos.
- Trabajar la RS de manera transversal en todos los grados de la rama de Formación Profesional de nuestra entidad, candelarizando acciones y registrando sus resultados.

### RESULTADOS

CONTENIDOS	2019	2020	2021
Estado de situación de los objetivos contemplados en el Plan de RSC	73% objetivos cumplidos	78% objetivos cumplidos	80% objetivos cumplidos
Estado de situación de los compromisos	73%	78%	80%
Alumnos insertados laboralmente	28	30	52
Alumnos que hemos facilitado prácticas	+200	+300	+300
Total Alumnos formados	+200	+300	+400
Total usuarios de diferentes servicios	+1000	+1500	+2500
Servicios ofrecidos a personas desfavorecidas	5	8	12

# 2. CLIENTES

## ENFOQUE GLOBAL

En nuestro trabajo, identificamos diversos grupos de interés, entre los que forman parte los/as clientes/as.

Los dividimos en tres enfoques:

### 01. EMPRESARIAL

Entre nuestros clientes, encontramos Empresas, asociaciones de empresarios, agrupaciones empresariales o Cámaras de Comercio que contratan nuestros servicios y formaciones para ofrecérselas a sus usuarios.

---

### 02. SOCIAL

Nuestro día a día, se desarrolla junto a Asociaciones de todo tipo, Centros Escolares, Fundaciones, Clubes, ONGs... que nos ponen en contacto directo con las PERSONAS para las que implementamos nuestra acción. Trabajamos de tú a tú con estas entidades, a las que damos exactamente la misma importancia que al resto, independientemente de su tamaño, ubicación o centro de interés, porque somos muy conscientes de que cada uno de nuestros clientes es ÚNICO.

---

### 03. POLÍTICA

Entre nuestros clientes, encontramos Ayuntamientos, Comarcas, Mancomunidades, Diputaciones Provinciales, Patronatos Municipales, Institutos Nacionales y otras instituciones de éste carácter. Entidades todas ellas con las que profesamos un trato cercano, flexible, transparente, honesto y justo, tal y como profesan nuestros valores.

Finalmente, son los USUARIOS/as, de cada uno de los servicios y acciones formativas que ofrecemos, las personas con las que estamos en contacto a partir del desarrollo de los mismos. El contacto directo de nuestros equipos de trabajo con ellas, genera un trato cercano y comprometido, que tiene muy en cuenta su valoración del trabajo realizado buscando siempre, la mejora constante del mismo.

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Habilitar mejor espacio para nuestros alumnado	Nuevo centro de formación con aulas innovadoras, TIC y comodidades para alumnado	Septiembre de 2021
Mejorar área formación online	Crear formación online en varios grados	Septiembre 2020
Aumentar la inserción laboral del alumnado	Aumentar contratos formación y aprendizaje	Objetivo anual
Desarrollar actividades para fomentar la igualdad y la prevención en violencia de género	Realización de actividades en todo Aragón	Septiembre 2018
Facilitar formación técnica específica a nuestras empresas clientes	Formaciones en igualdad y Responsabilidad social	Vigente en la actualidad
Ampliar oferta de grados medios y superiores	Ampliación con 6 nuevos grados	Septiembre 2020 y 2021

Esto es lo que desde nuestra organización ofrecemos, tanto a nuestros clientes como a los usuarios/as de nuestras acciones, yendo así mucho más allá del mero desarrollo de servicios al ciudadano.

Cada una de éstas acciones las llevamos a cabo en la gestión, desarrollo e implementación de cada uno de los servicios que realizamos, y todas ellas van cargadas de valores que transversalmente queremos promover entre los usuarios con nuestras acciones, valores de responsabilidad y respeto al entorno social, cuidado del medio ambiente, desarrollo sostenible y consumo responsable; porque la sociedad también tiene una Responsabilidad Social que cumplir.

## 2.1. Satisfacción del cliente

### ENFOQUES Y ACCIONES DESARROLLADAS

En los diferentes grupos de interés identificados, contamos con procesos implantados que nos ayudan a conocer la satisfacción de los mismos con el servicio prestado y que también nos ayudan a elaborar mejoras que ayuden al desarrollo del servicio.

Damos verdadera importancia a las opiniones y necesidades de nuestros clientes, ya que la calidad es una de nuestras principales premisas; por eso desde hace dos años, hemos centralizado en una sola persona la atención directa y resolución de problemas de las familias de nuestros alumnos/as, que ofrece atención 24 horas desde su teléfono móvil.

Elaboramos así diferentes encuestas o evaluaciones que nos permiten medir la valoración y satisfacción de nuestros grupos de clientes con el producto. Cada una de estas evaluaciones cuenta con aspectos específicos en base al servicio prestado, no obstante, en todas ellas establecemos ítems generales que indican lo que nos interesa medir de forma general:

- Atención facilitada por el trabajador que ha realizado la intervención directa.
- Valoración de la gestión global del servicio o acción.
- Valoración de las instalaciones y/o materiales utilizados.
- Valoración de la organización de manera global.

Además, contamos también con evaluaciones establecidas por agentes externos, como es el caso de INAEM u otros organismos públicos con los que trabajamos habitualmente, interesados en evaluar con criterios propios.

La estructura organizativa planteada en nuestra organización, que sitúa a un responsable al frente de cada área de trabajo, facilita que nuestros clientes cuenten con facilidad para contactar con nosotros y encontrar resolución a sus conflictos o problemas que puedan surgir, todo ello para lograr la calidad y eficiencia deseada. Estos responsables planifican así mismo reuniones mensuales o trimestrales con los clientes para valorar el desarrollo del servicio y entregar documentos de evaluación y supervisión.

Para las dudas o necesidades que puedan surgir a nuestro alumnado o usuarios/as, contamos con un departamento de atención al cliente, compuesto actualmente por tres personas que atienden y resuelven cualquier duda de información genérica.

Además, nuestra entidad cuenta con hojas de reclamaciones a disposición de todas aquellas personas que lo soliciten.

## RESULTADOS

CONTENIDOS	2019	2020	2021
Valoración general Intervención directa	4,7	4,7	4,8
Valoración general gestión del producto	4,2	4,1	4,3
Valoración general instalaciones	4,5	4,5	4,7
Valoración global de la organización	4,3	4,2	4,55
Nº de mejoras propuestas	18	30	32
Nº de mejoras realizadas	15	25	31
Servicios que cuentan con valoración externa	100%	100%	100%
Quejas o reclamaciones	1	0	1
Nº de atenciones realizadas por atención cliente	+550	+550	+550

Valoraciones del 1 al 5, siendo 1 puntuación mínima y 5 máxima.

La cantidad de servicios aumenta considerablemente entre 2019 y 2021, asumiendo en consecuencia mayor cantidad de usuarios y clientes, aunque debido a la pandemia que hemos atravesado, en 2020 hubo un parón del crecimiento, hemos seguimos funcionando durante todo el año de manera satisfactoria. Además, en 2021 los servicios de verano han aumentado considerablemente, con la temática de "Nuestro Planeta, Nuestro Hogar", trabajando la sostenibilidad en nuestros servicios.

Las valoraciones reflejadas se obtienen de realizar una media de las valoraciones obtenidas en los diferentes servicios y formaciones que ofrecemos.

## BUENAS PRÁCTICAS

Centralizar atención a familias y alumnos en una sola persona, con disposición 24 horas y respuesta inmediata a sus necesidades.

Mejora de las encuestas de valoración en nuestros servicios.

Incluir temáticas de sostenibilidad en los servicios.

Creación y diseño de servicios específicos que ayuden a la difusión y concienciación de los ODS y Agenda 2030, orientados a todos los colectivos.

## 2.2. Innovación en los productos y servicios



En nuestros 24 años de trayectoria, nuestro trabajo ha ido creciendo e implementándose, ubicándonos también en diferentes instalaciones, dependiendo de las necesidades generadas en cada momento.

Nuestro punto de partida fue desde el Parque Hispanidad, pasando posteriormente a ubicarnos en Celso Emilio Ferreiro, momento en que necesitábamos más espacio para ubicar también nuestra Escuela de Tiempo Libre.

De allí, pasamos a Valle de Zuriza 9, y más tarde a Valle de Zuriza 38 y Francisco Oliván Bayle, momento en el que decidimos ubicarnos en dos centros diferentes para ofrecer desde uno la gestión de servicios, y desde otros servicios de formación.

Desde agosto de 2018 hemos pasado a ocupar la Planta baja del Edificio 3D del Parque Empresarial de la Expo, con 2.000 m<sup>2</sup> de Centro desde donde ofrecemos a nuestro alumnado mayor comodidad, mejor accesibilidad, más oportunidades, retos... y en definitiva una mayor y mejor atención con la oferta de un total de siete nuevos grados medios y superiores homologados de las familias de Intervención Social, Sanidad y Deportes.

Ofrecemos a nuestro alumnado una formación innovadora, en un centro totalmente nuevo equipado con herramientas TIC punteras que les ayuden a estar totalmente actualizados a nivel digital. Nuestras aulas, con diseño moderno y amplio ya que todas las aulas cuentan con grandes cristaleras, están totalmente equipadas con pizarras digitales, proyector, ordenador y equipo de sonido. Además, contamos con ordenadores portátiles nuevos a disposición de nuestros alumnos, trabajadores y usuarios/as. Además, en 2020 implantamos una plataforma online en la que impartir grados medios y superiores en dicha modalidad.

Desde septiembre de 2021, hemos abierto un centro nuevo de formación en los Porches de Auditorio, en la Plaza Emperador Carlos V, un centro destinado a la Formación profesional de la Rama sanitaria.

El método océano busca la practicidad, el desarrollo personal enlazado con la inserción laboral, facilitando la formación dual y acompañando el proceso educativo de información y formación sobre las necesidades del mercado laboral.

Además, desde el departamento de servicio contamos con un departamento de factoría creativa que crea nuevos productos o servicios adaptados a las necesidades demandadas por nuestros clientes.

## ENFOQUES Y ACCIONES REALIZADAS

Respecto a la innovación establecida en los últimos años, destacamos

- Nuevos centros de formación, estructurado de forma muy dinámica, con capacidad de movimiento del mobiliario para adaptarlo a las necesidades del aula (Parque Empresarial Expo y Porches de Auditorio)
- Impulso de grados medios y superiores en modalidad online.
- Impulso de formaciones de igualdad y RS para empresas.
- Creación de la Metodología Océano.
- Propuesta de servicios nuevos adaptadas al cliente/a.
- Inversión en la creación de una ERP a medida de las necesidades de la empresa.
- Medición del impacto de nuestra difusión en redes sociales.
- Plataforma digital para formación online.
- Mejora de la página web, mejor adaptada al usuario.
- Creación del “ecosistema digital de Océano”, que incluye pantallas interactivas en todas las aulas, con las que los docentes pueden conectarse por medio del Chrome Book que desde el centro se ha entregado a cada uno. Se impulsa también que cada alumno cuente con su dispositivo portátil para trabajar en el aula, y se ofrecen descuentos económicos a los alumnos para adquirir portátiles.
- Diseño del centro de forma que les facilite el acceso a puestos de trabajo: recreación de un puesto farmacéutico para estudiantes de auxiliar de farmacia, laboratorio, gimnasio...

## RESULTADOS

CONTENIDOS	2019	2020	2021
Nº de alumnos de FP	300	434	633
Nº grados medios y superiores impartidos	10	21	25
Nº de alumnos en otras formaciones	+600	+600	+700
Nº de formaciones específicas ofrecidas	70	65	80
Productos/servicios/formaciones evaluados	100%	100%	100%
Creación de nuevos servicios/productos	50	+50	+50
Nº de usuarios en nuevos servicios/productos	+1000	+1500	+2500

## BUENAS PRÁCTICAS

Creación de un centro innovador para los grados de la rama sanitaria, que recree en lo posible la realidad del mercado laboral para que nuestros alumnos/as se familiaricen con él desde el principio.

Ecosistema digital de Océano, donde predomina el aprendizaje por TIC y se elimine la brecha digital, facilitando a los alumnos con dificultades descuentos para adquirir ordenadores portátiles y además fomentando el ahorro de recursos como el papel.

## 2.3. Calidad del servicio

### ENFOQUES Y ACCIONES

Contamos con un departamento de calidad, que además de garantizar el cumplimiento de la empresa en cuanto a Responsabilidad Social y demás obligaciones sociales (mantenimiento de certificados ISO, confidencialidad, etc.) se ha responsabilizado de la implantación de la Ley de Protección de Datos en la organización. Las acciones que hemos ido desarrollando en los últimos años en éste sentido son:

- Establecimiento de un departamento de control de calidad.
- Contratación de empresa externa para implantar los protocolos necesarios en cuanto a protección de datos en la organización y cambios en los procesos.
- Renovación de certificados ISO 9001 y 14001 con una nueva certificadora en 2021, Bureau Veritas.
- Acreditación en el modelo de Organización Saludable por Bureau Veritas.
- Campaña de difusión de las nuevas instalaciones y oferta formativa.
- Ampliación de la oferta formativa tanto en presencial como en online.

### RESULTADOS

CONTENIDOS	2018-19	2020-21	2021-22
Número de nuevas formaciones ofrecidas	11	3	4
Valoración global evaluaciones de calidad	4,75	4,8	4,8
Número de quejas recibidas	0	1	1



## 2.4. Transparencia informativa sobre el producto o servicio

### ENFOQUES Y ACCIONES

- Normativa interna que regula la gestión del servicio en concreto, y de la que se hace entrega a los clientes al iniciar la relación laboral.
- Memoria de servicios elaborada al finalizar un servicio donde se refleja todo el desarrollo y evolución del mismo.
- Informes intermedios de calidad siempre a disposición del cliente.
- Firma de contrato siempre que se formaliza un acuerdo con un cliente, en el que se refleja y detalla todo lo relativo a condiciones del contrato.
- Protocolo de gestión de incidencias eficaz y comunicación por parte del responsable de departamento al cliente en cuestión.
- Redes publicitarias de la organización y de las ramas de FP donde aparece la información sobre las acciones que se realizan en las aulas.

### RESULTADOS

CONTENIDOS	2019	2020	2021
Número de contratos nuevos firmados	75	50	70
Memorias realizadas*	120	80	+150
Incidencias registradas en servicios	10	28	40
Índice resolución de incidencias en menos de 24 horas	100%	100%	98%

\*Teniendo en cuenta las memorias específicas elaboradas para cada uno de nuestros servicios.

### BUENAS PRÁCTICAS

Indique, si existen, buenas prácticas para garantizar la transparencia de la información proporcionada sobre los productos y/o servicios comercializados, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Mantenimiento de la pestaña en la web que refleje todo lo relativo a transparencia de la empresa.
- Campañas de marketing con personas reales y libertad de expresión.
- Blogs en servicios de infancia y juventud que muestran las acciones llevadas a cabo y presentación de programaciones.
- Jornadas de puertas abiertas en nuestro Centro de Formación, excepto cuando la situación de pandemia no lo ha permitido.

# 3. PERSONAS

## ENFOQUE GLOBAL

El departamento de RRHH trabaja para estructurar la plantilla de personal, que actualmente es muy amplia ya que contamos con más de 1000 trabajadores/as (depende del periodo de trabajo) que intervienen a nivel nacional. Por ello es fundamental contar con una sólida estructura interna, organizando el trabajo en cuatro niveles (Gerencia, Directores de Departamento, Mandos Intermedios, Equipos de Trabajo). Gracias a ésta estructura facilitamos que los canales de comunicación se utilicen eficientemente y permiten que el trabajo se desarrolle de forma eficaz.

La magnitud de nuestra plantilla, hace que desde Recursos Humanos se establezca un trabajo sistematizado y protocolizado, desde el que, junto con gerencia, se toman las decisiones relativas a la plantilla. Las medidas establecidas son:

- Procesos de selección estandarizados, que aseguran la igualdad de oportunidades y no discriminación por género, sexo, raza o condición.
- Establecimiento de indicadores de rendimiento para valorar el desempeño de la plantilla.
- Entrega al inicio de la actividad laboral de cualquier persona contratada, del manual de acogida y el código de conducta de la entidad, que recogen las condiciones laborales, protocolos a seguir en su puesto de trabajo ante diferentes adversidades, conductas no permitidas en la entidad, principios y valores, etc.
- La promoción interna de la plantilla tiene mucho valor para la empresa; aunque contamos con mucho personal eventual debido al carácter de algunos de nuestros servicios, siempre buscamos la diversificación de funciones y promoción para ampliar la jornada en lo posible.
- Contamos con planes de formación interna, tanto a nivel genérico como formaciones específicas por departamentos y perfil del trabajador, alineados siempre con las competencias necesarias de cada perfil laboral.
- Contamos con un Plan de Igualdad, actualmente en revisión y mejora para establecer nuestro II Plan, que garantiza la equidad en la plantilla.
- Contamos con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, externalizado con Mas Prevención.

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Nuevo Centro en el que poder organizar mejor el trabajo	Traslado a nuevas instalaciones de grados de la rama sanitaria	Septiembre 2021
Formación y sensibilización en aspectos relacionados con la sostenibilidad y la Agenda 2030	Trabajadores pendientes de recibirla	En proceso
Fomento de la promoción interna	Formación trabajadores/as	Vigente
Mejora del Plan de Igualdad de la entidad	Elaboración II Plan igualdad	En proceso

## NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Mejorar el plan de igualdad, así como la comunicación interna al respecto.
- Aumentar el personal del departamento de Igualdad.

## 3.1. Satisfacción de las personas empleadas

### ENFOQUES Y ACCIONES

Contamos con una metodología que aplicamos periódicamente desde nuestro departamento de Recursos Humanos y nos permite conocer la satisfacción de nuestros trabajadores. De ésta forma garantizamos una evolución y mejora constante de nuestra Organización. Éste método consiste en:

- Evaluación periódica del desempeño del trabajo por departamentos.
- Encuestas de Clima laboral.
- Encuesta psicosocial.
- Identificación y análisis de grupos de interés.
- Creación actualmente de análisis de materialidad de la entidad.
- Valoraciones en las salidas de personal (despidos, bajas voluntarias...)
- Nuestro programa Océano Saludable, donde damos a nuestros trabajadores un programa integral de servicios en la empresa totalmente gratuitos, como fruta en la oficina, actividades deportivas en el horario laboral, o asesorías personalizadas nutricional y deportiva. Este programa, por el que obtuvimos el premio RSA 2019, sigue creciendo y desarrollándose en la empresa.

## EVOLUCIÓN PERIÓDICA DEL DESEMPEÑO

En el calendario anual de trabajo de cada departamento, se establecen reuniones periódicas entre Dirección general y los/as Directores/as de Departamento. Estas reuniones permiten plantear mejoras y establecer estrategias de actuación de cara al próximo año. Se trata de reuniones individuales, garantizando así una valoración específica del área, y facilitando al trabajador/a el poder expresarse libremente. En estas reuniones se estructura una estrategia conjunta, que tiene muy en cuenta la opinión y valoración del propio trabajador.

A su vez, cada Director/a de Departamento establece reuniones de equipo con los mandos intermedios a su cargo, en las que se trabajan las líneas a seguir en el próximo año y se transmiten los valores y estrategias planteadas en la reunión con gerencia. En estas reuniones, además, se tienen muy en cuenta la valoración y propuestas de mejora de los/as trabajadores/as.

Finalmente, son estos mandos intermedios quienes se reúnen con los equipos de trabajo que desarrollan las acciones para estructurar y organizar todos los aspectos referentes al desempeño del trabajo.

## ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL Y PSICOSOCIAL

Desde el Departamento de Recursos Humanos realizamos cada año encuestas de clima laboral. A partir de estas encuestas medimos el nivel de satisfacción del personal de la empresa en general; en base a estas encuestas buscamos aquellos aspectos que realmente valoran nuestros trabajadores, y profundizamos en mejorar los que se consideren necesarios.

El pasado 2020, debido a la situación vivida, no se llevaron a cabo estas encuestas.

Este año 2021 valoramos la necesidad de tener en cuenta el estado psicosocial de nuestro equipo, ya que la situación derivada de la pandemia podía haber afectado negativamente a la salud mental del equipo. Por eso este año se sustituyó el clima laboral por esta encuesta que se realizó en abril de 2021.

## IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE *STAKEHOLDERS*

Desde dirección general y los puestos directivos de la empresa, trabajamos a partir de la identificación de los diferentes stakeholders que rodean a cada una de las personas que ocupan estos puestos. Gracias a sus aportaciones trabajamos las potencialidades tanto de gerencia como del equipo de directivos para mejorar en el desempeño laboral.

Además, actualmente estamos realizando un análisis de materialidad de la entidad con los grupos de interés que nos permitirá obtener información también de cada uno de ellos.

Anualmente, se hace un repaso y análisis de los stakeholders ya que pueden variar, sobre todo teniendo en cuenta que la actividad de la organización es cada vez más amplia.

## VALORACIÓN EN LA SALIDA DE PERSONAL

La valoración de nuestros/as trabajadores/as en su colaboración con nuestra organización es muy importante para nosotros, también en el momento en el que decide abandonar la empresa. Por eso, cuando se realiza un despido o se marcha un trabajador, hacemos con él siempre una pequeña entrevista en la que poder analizar junto a él su valoración de la organización, del trabajo diario y aspectos que, desde su punto de vista, se pueden mejorar.

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Porcentaje de personas en plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	70%	65%	83%
Nº de reuniones de estrategia desarrolladas con el equipo	3	13	9
Análisis de <i>stakeholders</i> realizados	60%	90%	100%

### BUENAS PRÁCTICAS

- Análisis de *stakeholders* para mejorar la gestión desarrollada desde puestos directivos.
- Reuniones continuas y periódicas de los equipos de trabajo para plantear estrategias, dependiendo de las ramas, líneas de trabajo, etc.
- Creación de un equipo denominado "Desarrollo de Negocio" en la línea de servicios con personas elegidas de manera estratégica de mandos intermedios para llegar a más gente.

## 3.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación

### ENFOQUES Y ACCIONES

Nuestra organización, cuenta desde el año 2014 con un Plan de Igualdad, que garantiza la igualdad de oportunidades para todos/as los/as trabajadores de la empresa, y que es revisado anualmente por los responsables del mismo y el departamento de Recursos Humanos.

Tenemos un compromiso real y muy interiorizado con la igualdad de género, no solo por los servicios de carácter social que gestionamos, de lucha contra la violencia de género y atención a mujeres víctimas, sino porque estamos comprometidos por profesar esta igualdad y lucha contra la violencia de género en cada uno de los colectivos con los que trabajamos. Este problema social solo podrá vencerse si la sociedad toma conciencia real de su gravedad desde edades tempranas.

En nuestros procesos de selección de personal siempre garantizamos la transparencia en el acceso a puestos de trabajo en base a principios de igualdad de oportunidades y no discriminación. Para ello, ponemos en marcha los diferentes protocolos de selección de perfiles profesionales con que contamos en la organización.

Pero somos conscientes de que la igualdad de oportunidades debe profesarse con el ejemplo, y también lo somos del techo de cristal que muchas mujeres encuentran a la hora de acceder a puestos de responsabilidad en las empresas. Por ello, creemos que no hay mejor explicación de nuestro trabajo por garantizar la igualdad de género en nuestra empresa, que mostrando como aplicamos éste criterio en la estructura básica de nuestra empresa:

Puestos de dirección general	1 mujer y 1 hombre
Directores de departamentos	4 mujeres y 2 hombres
Mandos intermedios	75% mujeres y 25% hombres
Porcentaje total de mujeres empleadas	57%
Porcentaje total de hombres empleadas	43%

Las acciones que hemos emprendido para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa son:

- Evaluación constante y mejora de nuestro Plan de Igualdad.
- Trabajo, desde el departamento de RRHH por garantizar el mantenimiento del porcentaje 60% - 40% en la medida de lo posible.
- Creación del departamento de Igualdad, desde el que se promueve la implantación de medidas que promuevan la igualdad en diferentes ámbitos (Educativo, empresarial, formativo, servicios, etc.) así como la impartición de formaciones al respecto.
- Compromiso con la igualdad y el respeto a la mujer, realizando acciones conmemorativas en fechas señaladas conmemorativas de éste ámbito.

## RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
<b>Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización</b>			
% Hombres	50 %	50 %	50 %
% Mujeres	50 %	50 %	50 %
<b>Composición de la plantilla</b>			
% Hombres	47,10%	48,84%	51,36%
% Mujeres	52,90%	51,16%	48,64%
% Menos de 30	34,67%	36,30%	44,17%
% Entre 30 y 50	54,74%	54,76%	46,65%
% Más de 50	10,58%	8,92%	9,18%

La política salarial aplicada en la empresa se establece en función de los puestos de trabajo y de su organización dentro de la misma. El grueso de nuestros trabajadores/as se rige por la remuneración recogida en el convenio sectorial aplicable lo que no da lugar a la existencia de discriminación salarial alguna.

## BUENAS PRÁCTICAS

- Creación de un departamento de igualdad que promueva y fomente la igualdad de oportunidades en diferentes colectivos sociales con los que trabajamos habitualmente.
- Revisión y mejora del Plan de Igualdad de la empresa, derivando de él el II Plan de Igualdad de Empresa.

## 3.3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### ENFOQUES Y ACCIONES

Contamos con una serie de acciones planificadas desde el departamento de Recursos Humanos, orientadas a facilitar medidas de conciliación a cada uno de los trabajadores de nuestra organización.

Algunas de las medidas de conciliación más empleadas por nuestros trabajadores son las siguientes:

- Jornada laboral adaptada a la vida escolar y familiar de los/as trabajadores/as, con flexibilidad horaria siendo la franja de 9 a 17 horas de lunes a jueves, y de 9 a 15 horas los viernes.
- Jornadas reducidas a diversos trabajadores para facilitar su conciliación laboral y familiar. Además, en la medida de lo posible se adapta su horario de trabajo a sus necesidades familiares.
- Disposición libre de días de vacaciones, desde la perspectiva de que cada trabajador es responsable con su trabajo, no imponemos desde la organización determinados días en lo que deba coger vacaciones. De esta forma, concilian mejor su vida laboral, familiar y personal.
- Ofrecemos gratuidades y/o descuentos a nuestros/as trabajadores/as en los diferentes servicios que gestionamos y en los que pueden dejar a sus hijos en horas laborables, sobre todo en periodos de vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, cuando conciliar se convierte en una labor especialmente complicada.
- No somos estrictamente rigurosos con los permisos de nuestros trabajadores/as; para nosotros, la confianza con el trabajador es clave para que éste se encuentre a gusto en su puesto de trabajo, por ello confiamos en su responsabilidad a la hora de solicitar horas libres, compensándolas en un horario en que pueda hacerlo si fuera necesario.
- Descanso de la comida tiene la consideración de trabajo efectivo.
- Posibilidad de intercambios voluntarios de turno
- El horario durante el mes de agosto se adapta de modo que las oficinas de la entidad se realiza jornada intensiva en horario de 8.00 a 15.00 con el fin de que nuestros trabajadores y trabajadoras puedan disfrutar de mayor tiempo libre durante el periodo estival.



## RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad			
Hombres	2	3	2
Mujeres	3	2	2
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad			
Hombres	2	1	2
Mujeres	3	2	2
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes			
Hombres	85%	85%	85%
Mujeres	90%	75%	85%
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo			
Hombres	38%	35%	25%
Mujeres	39%	40%	38%

Por la especial actividad de la entidad, existe un porcentaje muy elevado de trabajadores/as con jornadas parciales lo que supone trabajar pocas horas al día y, por lo tanto que exista un porcentaje muy pequeño de trabajadores/as que se acogen a reducciones de jornada laboral ya que las jornadas parciales actúan como mecanismo que favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores/as.

## BUENAS PRÁCTICAS

- Facilidades ofrecidas a nuestros/as trabajadores/as en los diferentes servicios que gestionamos y en los que pueden dejar a sus hijos en horas laborables, sobre todo en periodos de vacaciones de Navidad, Semana Santa y verano, cuando conciliar se convierte en una labor especialmente complicada.
- La confianza con el trabajador es clave para que éste se encuentre a gusto en su puesto de trabajo, por ello confiamos en su responsabilidad a la hora de solicitar horas libres, compensándolas con un horario que pueda hacerlo si fuera necesario.

## 3.4. Formación y fomento de la empleabilidad

### ENFOQUES Y ACCIONES

La formación permanente de nuestros trabajadores/as es una de las claves fundamentales para ofrecer el mejor servicio al cliente. Nuestra organización cuenta con un Plan de Formación Anual, elaborado por Recursos Humanos, donde se intenta dar respuesta a todas las necesidades formativas de nuestros trabajadores. Este plan, es elaborado y temporalizado desde el departamento de recursos humanos, y divide la formación en las siguientes áreas:

- Estratégica: donde se forma en las líneas estratégicas de la empresa.
- Grupal: aquellos aspectos transversales a todos los departamentos.
- Departamental: objetivos y líneas de trabajo por departamentos.
- Individual: la formación de cada trabajador es un compromiso, tanto del propio trabajador/a como de la empresa. Esta formación individual se divide en externa e interna.

Como formaciones externas, estamos abiertos a cualquier formación externa que nuestros trabajadores/as consideren adecuada para el desempeño de su trabajo, facilitándoles la flexibilidad de su jornada laboral para que pueda compatibilizarlas.

Respecto a la formación interna, desde el departamento de Formación de nuestra organización impartimos diferentes modalidades formativas, que se ofertan también a nuestros trabajadores con descuentos sobre el precio de venta de dichas formaciones o de forma gratuita.

En este sentido, destacamos formaciones que han recibido nuestros trabajadores, como el Grado Superior de Actividades Físicas y deportes en que se ha formado nuestro equipo de coordinación de actividades de deportes; El programa Avance Management Programme que cursó nuestro equipo de Gerencia o la formación de Asesor y evaluador en acreditación de competencias que ha cursado nuestra directora de Formación o el título de Experto en Responsabilidad Social de la Universidad de Zaragoza en la que se han formado dos de nuestras trabajadoras del departamento.

Además, disponemos de un plan de acogida, que incluye una serie de formaciones encaminadas a la funcionalidad de las personas. Así mismo, disponemos de oferta formativa propia para la mejora a nivel competencial.

A final de año, desarrollamos una acción formativa, en la que participa gerencia junto a los directores de departamentos. En esta formación intensiva de dos días de duración, se facilita al equipo de mandos intermedios métodos de trabajo útiles de cara a implementarlos en el próximo curso, y se desarrollan estrategias de trabajo conjuntas. Además, en ésta formación se cuenta siempre con la colaboración de un profesional externo que facilita al equipo una formación en temas de actualidad de interés para el trabajador, tanto a nivel profesional como personal. A partir de aquí, se crea un calendario de reuniones de trabajo con el resto de personal de la empresa, para poder transmitir y coordinar las acciones a desarrollar.

## RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual			
Hombres	20	20	20
Mujeres	20	20	20

## BUENAS PRÁCTICAS

- Plan de Formación Anual, donde se intenta dar respuesta a todas las necesidades formativas de nuestros trabajadores, dividido en áreas.
- Formaciones anuales establecidas entre Gerencia y Directores de departamentos para plantear el análisis de resultados y la estrategia a seguir en el próximo curso.

## 3.5. Seguridad y salud

### ENFOQUES Y ACCIONES

Desde el Comité de Seguridad y Salud, se garantiza que todos los trabajadores conozcan el plan de seguridad y salud implantado en la empresa. Contamos con un proveedor externo que gestiona la prevención de riesgos laborales, así como la seguridad y salud de nuestros trabajadores que es SPMas.

Además, a lo largo de éste año hemos implementado medidas orientadas a la mejora y bienestar de nuestros trabajadores, entre las que destacamos:

Todos los lunes, en nuestras oficinas se reciben cestas de fruta para todos nuestros trabajadores, tanto personal de oficinas como equipo docente. Así, todos los días de la semana nuestros trabajadores tienen fruta de temporada para almorzar.

Aprovechando que contamos con un gimnasio, impartimos actividades que promueven la mejora del bienestar de nuestros trabajadores, y que desarrollamos en horario laboral. Realizamos talleres de espalda, clases de zumba o gimnasia general.

Promovemos la práctica deportiva entre nuestro equipo, y participamos en las carreras populares como Equipo Océano. Subvencionamos al 100% la participación de nuestros trabajadores en éste tipo de eventos y les entregamos una camiseta de equipo. Además, en los meses previos a las carreras, les ofrecemos un *planning* de entrenamiento para garantizar que todos, independientemente de su condición física, pueda llegar a participar en carreras populares de 10 km. Uno de nuestros responsables deportivos se encarga de asesorar y resolver dudas de nuestro personal al respecto.

En la formación de acogida que se imparte a cada uno de los nuevos trabajadores de la organización, se les entregan y explican los protocolos de salud y seguridad a seguir en sus puestos de trabajo.

**RESULTADOS**

INDICADOR	2019	2020	2021
Nº total de accidentes con lesiones	14	8	*
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	8	5	*
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	287	47	*
Nº de víctimas mortales	0	0	*

\*En 2021 a fecha de marzo no se había producido ningún accidente ni bajas por lo que hasta final de año no tenemos el informe final emitido por la MAZ.

Trabajamos con los/as jóvenes: Mucha parte de nuestra plantilla anual tiene menos de 35 años y en periodos como el verano este porcentaje aumenta hasta el 75%.

Gran parte de nuestras intervenciones se desarrolla en zonas rurales. En estas intervenciones fomentamos siempre la empleabilidad de personas de la localidad o de zonas cercanas, y especialmente, trabajamos fomentando la contratación de mujeres, puesto que somos conscientes que las mujeres rurales encuentran una doble dificultad a la hora de insertarse en el mercado laboral.

# 4. PROVEEDORES

## ENFOQUE GLOBAL

Respecto a la gestión de proveedores, llevamos a cabo procesos que garantizan la gestión de compras responsables, clasificación y evaluación de proveedores, que se concretan en acciones como las siguientes:

- Elaboración de registro de proveedores que se actualiza y evalúa anualmente.
- Control diario de gastos en proveedores para garantizar una gestión y uso de recursos adecuada.
- Creación de relación bidireccional con proveedores, ofreciéndoles nosotros también servicios y afianzando así la relación establecida.
- Reuniones periódicas con proveedores para valoración del servicio.
- Encuestas de valoración a proveedores

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Control de gastos para reducir sobrecostes	Desarrollando y mejorándose la gestión de costes	En curso
Alianzas con empresas con la oferta mutua de servicios	Establecimiento de nuevas alianzas con 2 proveedores	En curso
Encuestas de calidad a proveedores	Anuales	En curso
Centralización en una persona como responsable de compras	Realizada y finalizada con éxito	Finalizada
Control de gastos más exhaustivo para garantizar un adecuado uso de los recursos	Realizándose constantemente	En curso

## NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

Valorar acuerdos con empresa que desarrollen medidas de Responsabilidad Social.

### 4.1. Compras responsables

#### ENFOQUE Y ACCIONES

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización encaminadas a impulsar, fomentar y propiciar las compras responsables.

- Implementamos un sistema de control de proveedores, que permita establecer con ellos relaciones ventajosas.
- Concreción en una persona como responsable de compras de la entidad.
- Establecimiento de protocolo de compras
- Existe un responsable encargado de contactar con proveedores y buscar el presupuesto más adecuado.
- Se busca el establecimiento de vínculos con las empresas proveedoras, y la oferta mutua de servicios.

#### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	60%	65%	80%
% de proveedores que se evalúan constantemente	100%	100%	100%

#### BUENAS PRÁCTICAS

Se busca el establecimiento de vínculos con las empresas proveedoras, y la oferta mutua de servicios.

Focalizar las compras en la misma persona perteneciente al departamento de Administración que todo el mundo conoce.

## 4.2. Clasificación y evaluación de proveedores y homologación de proveedores

### ENFOQUE Y ACCIONES

- Los proveedores con los que trabajamos son evaluados antes de comenzar a trabajar con ellos, y se mantiene posteriormente una evaluación constante de los mismos.
- Existe una persona responsable de la relación con proveedores, que garantiza el planteamiento del presupuesto adecuado y garantiza el buen uso de los recursos.
- Existe un registro de proveedores que se actualiza permanentemente.
- En nuestra selección de proveedores, tenemos en cuenta el cumplimiento de criterios ambientales y sociales, sobre todo en lo relacionado a prácticas laborales.
- Fidelizar acuerdos con proveedores.

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios ambientales	100%	100%	100%
% de Proveedores que se evalúan y reevalúan con criterios relacionados con las prácticas laborales.	80%	80%	80%



## 4.3. Interacción con los proveedores

### ENFOQUE DE GESTIÓN

Las acciones realizadas con nuestros proveedores para gestionar el trabajo diario junto a ellos, contempla las siguientes acciones:

- Reuniones periódicas para evaluar el servicio ofrecido.
- Control diario de gastos para reducir el mal uso de materiales.
- Relación con empresas proveedoras para generar alianzas de trabajo.
- Encuestas de valoración.
- Oferta de servicios de la empresa a proveedores, garantizándoles ciertas ventajas o descuentos..

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Nº de reuniones de evaluación de proveedores establecidas	5	5	8
% de Proveedores con los que se tienen abiertos proyectos conjuntos	50%	50%	50%
Nº de eventos realizados en conjunto con proveedores	2	5	7

# 5. SOCIAL

## ENFOQUE GLOBAL

Los Enfoques globales adoptados en relación con las iniciativas de Acción Social, sus métodos de evaluación y seguimiento del impacto social de las distintas actividades de la Organización se resumen en:

- Ampliación del departamento de RSC, desde el que se impulsan e implantan medidas de Responsabilidad Social a desarrollar en la empresa.
- Creación de un buzón de ideas, y presentación a todos los trabajadores de la empresa, desde el que se les incentiva a proponer propuestas de RSC.
- Compromiso de llevar a cabo al menos una de las propuestas recibidas en dicho buzón.
- Creación de campañas y proyectos de impacto social relacionadas con la solidaridad y el trabajo con colectivos en riesgo.
- Trabajo diario y habitual con asociaciones y colectivos con menos oportunidades.
- Realización de acciones de manera transversal con todo el alumnado y personal que trabajen la RS.
- Formación para personas desempleadas.
- Promoción del deporte entre los trabajadores de la empresa, subvencionando la participación en carreras y estableciendo planes de entrenamiento en grupo semanales.
- Creación del departamento de Igualdad desde el que se impulsan servicios y sensibilización en la organización.
- Promoción de hábitos saludables en la empresa, facilitando almuerzo saludable a nuestros equipos de trabajo en las oficinas y centros de formación.
- Realización de campaña de donación de sangre impulsado por el alumnado y profesorado de FP.

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Ampliar la aplicación de medidas RSE en la empresa	Se han implementado varias propuestas, todas ellas con éxito	Desarrollándose
Mejorar la comunicación con nuestros trabajadores para que conozcan nuestras medidas RSE	Se han creado nuevos canales de comunicación con trabajadores	Finalizado
Ampliar el desarrollo de campañas solidarias en la entidad	Al implicar a los alumnos de FP están siendo todo un éxito	Finalizadas y planteando nuevas propuestas

## NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Aumentar el volumen de campañas sociales desarrolladas por iniciativa de Océano Atlántico.
- Ampliación del Departamento de igualdad.
- Trabajar la RS más a fondo en la Formación Profesional.
- Dar formación en RS al personal de la organización.

## 5.1. Impacto social

### ENFOQUES Y ACCIONES

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos sociales vinculados a la actividad.

- Creación de la metodología Océano, con propuesta formativa para FP muy vinculada a la empresa y a aprender a través de la práctica.
- Inversión en TIC para que la formación de nuestros alumnos esté más vinculada al mundo digital.
- Departamento de Marketing y Comunicación, con objetivo de promover el impacto social y la difusión de nuestras acciones.
- Creación de Plan de Marketing a medio y largo plazo.

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	1	0	1
Resultados de percepción de mejoras laborales (valoraciones 1-5)	4,6	4,7	4,7

### BUENAS PRÁCTICAS

Indique, si existen, buenas prácticas para minimizar los impactos sociales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- Creación de la metodología Océano, con el objetivo de ofrecer a nuestros alumnos de FP una formación más ajustada a las necesidades del mercado laboral.
- Implantación del uso de TIC en las aulas (pizarras digitales, croome-book para los alumnos, aula virtual...).

## 5.2. Alineación de proyectos sociales con la estrategia

### ENFOQUES Y ACCIONES

Los proyectos desarrollados para alinear los proyectos sociales con la estrategia, son los siguientes:

- Acción social como departamento específico dentro de nuestras áreas de trabajo, con proyectos de trabajo concretos.
- Creación de departamento de Igualdad, para favorecer las acciones y formaciones relacionadas con igualdad en los diferentes sectores con los que trabajamos.
- Establecimiento de objetivos medioambientales y acreditación en certificados ISO.
- Implantación de estrategias de reciclaje.
- Ampliación del Departamento de RS.
- Desarrollo de campañas cuyo beneficio se dona íntegramente a entidades sociales.
- Aumento de campañas de sensibilización en diferentes problemáticas sociales.

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Iniciativas sociales realizadas por iniciativa de la empresa	3	4	7
Servicios y actividades de Acción social gestionados	150	240	300
Horas/año empleados destinadas a Inversión Social (% jornada aproximado)	27	32	35

### BUENAS PRÁCTICAS

Indique, si existen, buenas prácticas para minimizar los impactos sociales, que puedan ser replicadas en otras empresas.

- El carácter eminentemente social de nuestra organización y nuestro principal objetivo de facilitar beneficios sociales, puede verse en los escasos márgenes y beneficios que reportan estas actividades a nuestra entidad.

## 5.3. Transparencia con el entorno

### ENFOQUES Y ACCIONES

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para garantizar la transparencia en la información financiera y no financiera a los grupos de interés.

- Presentación anual de resultados y cuentas al equipo directivo.
- Manual de acogida y código ético para nuevas incorporaciones a la plantilla, donde se detallan, entre otros aspectos, todo lo relativo a la política de recursos humanos.
- Comunicación a la plantilla de resultados y objetivos anuales.
- Comunicación a la plantilla de medidas de RSA a implantar.
- Buzón de ideas para recepcionar propuestas de la plantilla relacionadas con medidas de responsabilidad social.
- Creación de la pestaña de “Transparencia” en nuestra web donde colgaremos información relativa a memorias de la entidad y otra información al respecto.
- Difusión de las principales actuaciones de la entidad en redes sociales, radio y prensa.
- Auditorías y evaluaciones internas con revisión de gestión, resultados y adecuación a las disposiciones legales.
- Aplicación de sistemas de gestión EFQM para garantizar la transparencia en la gestión.
- Mantenimiento de una ERP interna que ayude y facilite la gestión y los resultados.
- Incorporación de código ético para el alumnado.

## RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
COMPLIANCE. Cumplimiento legal Valor monetario de multas y/o sanciones por incumplimiento legal: (ambiental / fiscal / laboral/ penal, etc.	0	0	0
Nº Incidencias detectadas en evaluaciones internas de cumplimiento legal	0	0	0
Nº de reclamaciones de clientes	1	0	1
Nº de incidencias no resueltas en la prestación de servicios a clientes	0	0	1
Certificaciones acreditativas	2	2	3
Nº de sugerencias recepcionadas en buzón de ideas para trabajadores	0	1	2
Nº acciones de responsabilidad social desarrolladas en la empresa	15	20	21

## BUENAS PRÁCTICAS

- Creación de blogs para facilitar relación con familias en colonias de infancia, donde se cuelga información detallada de la evolución de sus hijos en el servicio.
- Concreción en una sola figura, la comunicación de las familias de nuestros alumnos de FP, para garantizar así una información verídica y homogénea a todas ellas, además de una atención más personalizada.
- Publicación de memoria de Responsabilidad Social.
- Registro público de nuestro Plan de Igualdad (cuando se proceda a hacerlo).

## 5.4. Canales de comunicación

### ENFOQUES Y ACCIONES

- Plan anual de comunicación orientada la difusión de nuestra nueva estrategia y nuevo Centro de Formación.
- Participación en jornadas, ferias y exposiciones de promoción del empleo joven.
- Jornadas de puertas abiertas en nuestro centro, así como en servicios vinculados a formación o infancia donde suele demandarse esta jornada.
- Desarrollo de proyectos y jornadas para la promoción de la igualdad en centros educativos con los que trabajamos habitualmente.
- Desarrollo de un equipo que se encargue del contacto con entidades.

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Nº eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	1	0	0
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	8	10	14
Nº de jornadas y ferias en las que se ha participado	5	0	1
Nº de sesiones de puertas abiertas desarrolladas en diferentes servicios	7	0	5
Apariciones en medios de comunicación	17	25	30

Con la situación de pandemia que está presente, hay acciones que han sido difíciles realizar, como las ferias o las jornadas de puertas abiertas porque la situación sanitaria no lo ha permitido.



# 6. MEDIOAMBIENTAL

## ENFOQUE GLOBAL

Somos plenamente conscientes de la responsabilidad que las empresas tenemos respecto a la sostenibilidad y cuidado del medio ambiente. Por ello, a pesar de que nuestra organización no trabaja con la producción de elementos materiales, sino de servicios al ciudadano, la responsabilidad ambiental es intrínseca a todos los procesos que llevamos a cabo.

Contamos con la certificación ISO 9001 y 14001, que por medio de procesos que aplicamos a conciencia en nuestro hacer diario, nos ayudan a cuidar el consumo de agua, protección del medio ambiente y a usar de forma efectiva los recursos de que disponemos.

Desde el Comité de Medio Ambiente, se identifican, registran y evalúan los aspectos de nuestras actividades, productos y servicios que pueden causar impacto al medio ambiente, creando así nuestro plan de actuaciones en materia ambiental.

Gracias a los protocolos que nuestra organización elaboró para el certificado ISO 9001 y el 14001, revisamos e implementamos periódicamente los procesos de tratamiento de residuos de la organización. Actualmente seguimos con los procesos pautados en dichos protocolos, minimizando en lo posible el impacto de nuestros materiales y residuos en el medio ambiente.



## COMPROMISOS ADQUIRIDOS

De lo compromisos adquiridos en el curso anterior, destacamos:

COMPROMISO	EVOLUCIÓN	FINALIZADO
Reducción en el consumo de papel	Todo el material a entregar al alumno está digitalizado.	Vigente
Reducción en el consumo eléctrico	Control en el uso de luces y de aire acondicionado o de la calefacción	Vigente
Mejora del reciclaje de residuos	Papeleras unibase con espacio de orgánico, papel y plástico	Vigente
	Papeleras específicas de papel en oficinas y sala de profesorado	Vigente

## NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Concienciar al alumnado en la importancia de la separación de residuos y el medio ambiente en general.
- Concienciar y promover la reducción del uso de plásticos en nuestro día a día.
- Realizar jornada de sensibilización del medio ambiente en toda la organización.

## 6.1. Impacto ambiental

### ENFOQUES Y ACCIONES

Indique los procesos o proyectos desarrollados en la Organización para gestionar los impactos ambientales vinculados a la actividad.

- Registro de indicadores vinculados con el impacto ambiental en base a indicadores de Certificado ISO 14001.
- Análisis de la gestión de residuos por parte de proveedores.
- Mejora de la gestión de documentación de Google drive en la empresa, que facilita la colaboración en la creación de documentos y reduce la necesidad de imprimir en formato físico.

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Consumo electricidad	694	686	817
Consumo combustibles fósiles en transporte	844,94	1413,76	850,29
Consumo agua (por persona de media)	3,94	2,66	-
Consumo papel	393	356	-
Cantidad papel reciclado/total	100kg.	110 kg.	133 kg.

### BUENAS PRÁCTICAS

- Reducción consumo de papel, entregando a los alumnos material en formato digital.
- Implantación de Google Drive, que facilita el trabajo en equipo sobre un mismo documento y facilita la gestión de los mismos y evita papel.
- Papeleras con clasificación de residuos.
- Fomento de coches compartidos.

## 6.2. Estrategia frente al cambio climático

### ENFOQUES Y ACCIONES

- Reducir la generación de residuos.
- Desarrollar acciones en días conmemorativos relacionados con el ahorro de energía y la lucha contra el cambio climático, para concienciar a nuestros trabajadores y alumnado.
- Cambio de los grifos automáticos por manuales, garantizando así el ahorro de agua.
- Formación al alumnado sobre la problemática de manera transversal.
- Creación de actividades en servicios contra el cambio climático.

### BUENAS PRÁCTICAS

- Acciones puntuales en días conmemorativos relacionados con la lucha contra el cambio climático y la responsabilidad ambiental, que implican a trabajadores y alumnado.
- Formación al alumnado y profesorado sobre la problemática.

## 6.3. Gestión ambiental

### ENFOQUES Y ACCIONES

A nivel interno, contamos con planes de comunicación de las medidas establecidas para minimizar el impacto generado por los residuos de la empresa, aunque, dado nuestro carácter y mínima emisión de gases que perjudiquen el medio ambiente (la emisión de gases se limita a la contaminación generada por el sistema de calefacción y aire acondicionado de nuestros centros de trabajo), no disponemos de un plan de lucha contra el cambio climático.

- No obstante, nos preocupa y mucho que nuestros trabajadores/as conozcan bien nuestros procesos para tratar los residuos generados en la empresa de forma eficiente. Las medidas que adoptamos para combatir la contaminación ambiental y que ponen en práctica cada uno de nuestros trabajadores son:
- Reciclaje de papel: generamos mucho papel, por lo que establecer un buen protocolo de reciclaje del mismo es importante para nosotros. Contamos con contenedores específicos de papel para después depositarlo en el contenedor correspondiente.
- Ahorro de papel: con la informatización y la metodología de Océano conseguimos ahorrar mucho gasto de papel.
- Utilización de materiales de limpieza respetuosos con el medio ambiente: somos muy conscientes de la contaminación generada a partir de la limpieza y cuidado de espacios, por ello, a la hora de seleccionar nuestro proveedor de materiales y seleccionar dichos materiales, el primer requisito a tener en cuenta es la sostenibilidad de dicho material y su bajo efecto nocivo en el medio ambiente.
- Tóner y material de impresión: reciclamos debidamente el tóner de la impresora ya que somos muy conscientes del elevado efecto contaminante que pueden tener si no se tratan debidamente. Se lo lleva directamente el proveedor.
- Medios de transporte: fomentamos que nuestros/as trabajadores eviten, en la medida de lo posible, utilizar el coche. Por ello, cuando nuestros/as supervisores/as deben visitar una zona para tratar diversos temas, procuramos que estos viajes se aprovechen debidamente y puedan acudir juntos y organizar el viaje para realizarlo en un solo coche o por medio de transporte público, evitando de éste modo contaminar el medio ambiente en la medida de lo posible. Además, contamos con dos coches de empresa y una furgoneta para garantizar que nuestros trabajadores/as eviten utilizar su propio vehículo en la medida de lo posible.

- Cuidamos mucho la contaminación generada a partir del uso de la calefacción y el aire acondicionado. Todos nuestros/as trabajadores/as son muy conscientes de ello, e intentamos abusar lo menos posible de éstas. En nuestros espacios de trabajo se utiliza una temperatura adecuada, ni muy fría en verano ni calurosa en invierno.
- Respecto al material que adquirimos para trabajar en nuestras oficinas y demás servicios que gestionamos, de igual forma que ocurre con el material de limpieza, cuidamos mucho que se trate de material sostenible y respetuoso con el medio ambiente, siendo éste el primer criterio a tener en cuenta a la hora de valorar proveedores.

## RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
% compra material reciclable	60	50	50
Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente	4.000€	4.000€	4.200€
Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables	0	0	0

## 6.4. Comunicación ambiental

### ENFOQUES Y ACCIONES

- Fomentar la conciencia ambiental entre nuestro alumnado.
- Plan de concienciación ambiental a trabajadores/as y alumnado.
- Incorporar servicios sobre sostenibilidad.

### RESULTADOS

INDICADOR	2019	2020	2021
Nº de comunicados externos relevantes en el ámbito ambiental (denuncias, requerimientos, etc.)	0	0	0
Inversión en capacitación ambiental: charlas/jornadas/reuniones de sensibilización ambiental impartidas a los trabajadores	1	0	1
Comunicación ambiental al exterior: participación en ferias, eventos, etc. relacionados con la difusión ambiental	0	0	0

### BUENAS PRÁCTICAS

- Desarrollo de campañas y acciones de concienciación ambiental con nuestro alumnado.
- Talleres de reciclaje en diferentes servicios que desarrollamos.
- Talleres de ocio y tiempo libre educativos sobre la sostenibilidad y el reciclaje.
- Formación al profesorado para trabajar de manera transversal la sostenibilidad en el aula.

# 7. ALINEACIÓN ODS

## HACIA LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE INDICADOS EN LA AGENDA 2030

Debido a nuestra actividad, impactamos directamente sobre los ODS más vinculados con las Personas. Sabemos que nuestra actividad tiene efectos sobre más, puesto que todos están interrelacionados, como el ODS 17, el ODS 3 o el ODS 15.

Los ODS con los que principalmente nos alineamos son:



### ODS 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD



En el ODS 4, educación de calidad, nos alineamos con las siguientes metas:

4.3 Acceso igualitario de todos a una formación de calidad.

4.4 Aumentar competencias necesarias, sobre todo técnicas y profesionales para acceder al trabajo decente y emprendimiento.

4.5 Eliminar disparidades de género en educación.

#### Las acciones que realizamos alineadas con este ODS son:

- Desde nuestros centros de FP aplicamos el método océano, elaborado desde una perspectiva de vinculación directa y real con el ámbito laboral.
- Favorecemos la igualdad, con módulos específicos que impartimos en todos los grados, independientemente de la familia profesional.
- Nuestra política de acceso a las formaciones aplica políticas específicas para evitar cualquier tipo de discriminación en la aceptación de nuevos alumnos.



## ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO



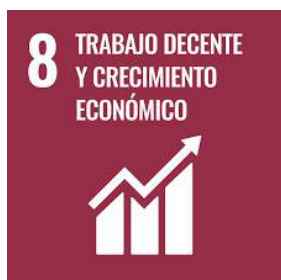
En el ODS 5, Igualdad de género, nos alineamos con las siguientes metas:

- 5.4 Promover la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.
- 5.5 Favorecer participación plena y la igualdad en el liderazgo a todos los niveles.

### Las acciones que realizamos alineadas con este ODS son:

- Creación II Plan de Igualdad de empresa.
- Difusión y desarrollo de actividades desde el servicio de igualdad, y campañas de concienciación sobre la responsabilidad compartida.
- Intervenciones en todos los grados que impartimos para debatir sobre el liderazgo femenino con los/as alumnos/as.
- Sensibilización y difusión de la igualdad de género por medio de nuevas tecnologías, con proyectos atractivos para los jóvenes.

## ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



En el ODS 8, trabajo decente y crecimiento económico, nos alineamos con:

- 8.1. Crecimiento económico
- 8.3 Fomento de pequeña y mediana empresa
- 8.5 Trabajo decente
- 8.8 Derechos laborales y trabajo seguro

### Las acciones que realizamos alineadas con este ODS son:

- Aplicación de medidas que mejoren las condiciones de trabajo e igualdad, como el Plan de Igualdad.
- Impulsar la economía y cultura local.
- Formar al departamento de recursos humanos en el derecho a la no discriminación.
- Revisar y mejorar las medidas de conciliación.
- Ofrecer actividades diferentes y atractivas, de convivencia y mejora del ambiente laboral.
- Hemos implantado horarios flexibles en la plantilla.

## ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



En el ODS 10, **reducción de las desigualdades** nos alineamos con las siguientes metas:

**10.2 Promover inclusión social de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad...**

### **Las acciones que realizamos alineadas con este ODS son:**

- En nuestro trabajo con colectivos menos favorecidos, trabajamos realizando diferentes proyectos que favorezcan la reducción de desigualdades, como son:
- Clases de español para extranjeros en colaboración con entidades que trabajan con población inmigrante.
- Gestión de servicios de mediación con población gitana o de mediación intercultural en servicio que lo requieran especialmente, como la recogida de la fruta, etc.
- Colaboración con entidades que trabajan con personas discapacitadas organizando campañas de recogida de fondos para construcción de nuevos centros, o para favorecer la inserción laboral de sus usuarios.