



MEMORIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL OCÉANO ATLÁNTICO



Criterio 1. CONTENIDOS GENERALES

C.1.1. DECLARACIÓN DEL RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN

ENFOQUES:

D^a. Meritxell Laborda Montalbán, con DNI 18042288 – F, como presidenta y D^o Fernando Cabeza Garrido, con DNI 25132521 – F como secretario de Océano Atlántico, con CIF: G-50717370, y domicilio social en Zaragoza, en Parque Empresarial de la Expo, Avda. Ranillas N^o1, 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 asociación 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 y UNE-EN-ISO 14001.

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:

1_ 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.



2_ 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.

3_ 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.

4_ 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 clientes 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 y consumidores 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).

5_ RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES:

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.

6_ RESPETO AL MEDIO AMBIENTE:

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 2019


océanoatlántico
educación • ocio • cultura • tiempo libre
C/ Villa de Zaragoza, 10 | 50114 Zaragoza (Zaragoza) | T. 976 117 117

Fdo.: Meritxell Laborda Montalbán


océanoatlántico
educación • ocio • cultura • tiempo libre
C/ Villa de Zaragoza, 10 | 50114 Zaragoza (Zaragoza) | T. 976 117 117

Fdo: Fernando Cabeza Garrido

C.1.2. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

ENFOQUES:

Razón Social:	ASOCIACIÓN
Dirección:	Parque Empresarial Expo. Avda. Ranillas, 1 Edif. 3D
Dirección web:	www.oceanoatlantico.org
Nombre del Alto cargo:	Meritxell Laborda Montalbán & Fernando Cabeza Garrido
Datos de contacto con la Organización:	m.laborda@oceanoatlantico.org ; f.cabeza@oceanoatlantico.org
Fecha de adhesión al programa RSA:	Octubre 2018
Sector:	Servicios y Formación
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Acción social, infancia y juventud, deportes y acciones formativas
Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:	España
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:	2017 – Octubre 2019
Ciclo de presentación del Informe Avanza RSA:	Anual
Tamaño de la organización	Más de 350 trabajadores
Principios a los que la entidad esté suscrita	Pacto Mundial

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Número empleados por contrato laboral temporal y sexo	M: 168 H: 86	M: 144 H: 83	
Número de empleados fijos por tipo de contrato y sexo	M: 50 H: 21	M: 113 H: 63	



C.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.

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

NORMATIVAS O CÓDIGOS DE CONDUCTA ÉTICA

En el momento de la contratación de un nuevo trabajador 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
- II Plan de Igualdad

FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO EN PRO DE CONDUCTAS ÉTICAS

En nuestro plan de igualdad incluimos formaciones impartidas anualmente a nuestros trabajadores, para fomentar la igualdad de género. También hemos formado a nuestros trabajadores durante éste año en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030, ya que se han integrado de manera transversal en toda la estrategia empresarial.

Además, nuestros trabajadores son informados vía mail de las nuevas líneas a trabajar en la entidad en materia de responsabilidad social.

Actualmente, y dada la trayectoria y experiencia de nuestra entidad en el trabajo en el ámbito educativo, hemos creado el Departamento de Igualdad y el de Responsabilidad Social desde los cuales integramos y gestionamos ambos aspectos en la empresa; ofrecemos asesoramiento, formación y apoyo en la elaboración de planes de igualdad a colectivos, entidades, etc, fomentando también la promoción de conductas de igualdad desde los centros educativos.



PROCESOS INTERNOS PARA DENUNCIAR CONDUCTAS POCO ÉTICAS

Contamos con un protocolo de intervención para denunciar conductas de acoso sexual en la entidad, y dos personas responsables 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 el último año, quedan resumidos en los siguientes:

- Elaboración código conducta
- Establecimiento protocolos de acogida trabajadores
- Implantación del programa “Océano Saludable”
- Implantación medidas a favor del bienestar del trabajador
- Creación del departamento de Igualdad



C.1.4. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN



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 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:

GERENCIA Y DIRECCIÓN:

- _ 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 IGUALDAD:

- _ Eva Campillo Plaza, DNI: 73022087 - P
- _ Héctor Modrego Ferreruela,
- _ Belén Arbués
- _ Ana Prieto

RESPONSABLES PROTOCOLO ACOSO SEXUAL:

- _ Héctor Modrego Ferreruela, DNI: 17746045 - G
- _ Aurora Félez Lecha, DNI:73091686 - D

ESTRUCTURA INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN:

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.

- **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 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: Océano Empresas, Formación, Servicios (Infancia, Deporte, Acción Social), Administración, Recursos Humanos, Marketing, Factoría Creativa & Responsabilidad Social.
- **MANDOS INTERMEDIOS:** Se trata de los coordinadores y colaboradores que trabajan a cargo de cada uno de los Directores 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 profesionales que llevan a cabo cada una de las acciones que nuestra organización desarrolla, coordinados y dirigidos por nuestros Mandos Intermedios.

ACCIONES DESARROLLADAS:

Hemos desarrollado diferentes acciones a lo largo de éste último año, que buscaban mejorar los resultados estratégicos de la entidad.

La elaboración de nuestra memoria EFQM, ha sido una gran ayuda para centrar al equipo de Dirección en el desarrollo de las Líneas Estratégicas de la empresa, así como a entender y orientar la estrategia.

Contamos con un Plan de desarrollo d negocio a 5 años (2018-2022), y contemplamos los diferentes escenarios a que podemos enfrentarnos, teniendo en cuenta el positivo, el negativo y el realista.

Además, desarrollamos las siguientes acciones para mejorar el desarrollo y crecimiento sostenible de la empresa:

- _ Formación de equipo de tres días para plantear las líneas estratégicas y explicar el proyecto a mandos intermedios.
- _ Sistema Balance Score Card (BSC)
- _ Encuestas de Clima Laboral
- _ Formación a empleados en nuevas herramientas informáticas.
- _ Implantación del programa G-SUITE en la entidad.
- _ Cambio de sede social a Parque Empresarial Expo.
- _ Revolución de la FP: ampliación de Grados Medios y Superiores que impartimos, con metodología innovadora y aplicando métodos de innovación tecnológica para garantizar la mejor formación al alumno.



C.1.5. GRUPOS DE INTERÉS

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

- ▶ Clientes que contratan nuestros servicios y formaciones.
- ▶ Alumnos de nuestros Grados y formaciones.
- ▶ Usuarios de los servicios y acciones formativas ofrecidas.
- ▶ Equipo humano con el que desarrollamos nuestra labor.
- ▶ Proveedores y alianzas establecidas.

Nuestro trabajo siempre se dirige, en definitiva, al trabajo con, por y para las **PERSONAS**.

Distribuimos a nuestros **CLIENTES** en base a tres esferas diferenciadas de trabajo:

1_ 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.

2_ 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.

3_ POLITICA: Ente 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, 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 trabajadores, 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.

ENFOQUES:

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

- ▶ Toda la información obtenida en el proceso se incluye en el BSC, a partir del cual se fija toda la estrategia de la organización a corto, medio y largo plazo.
- ▶ Evaluaciones periódicas de desempeño del trabajo por departamentos: en el calendario anual de trabajo de cada departamento, se establecen reuniones periódicas con Gerencia y los Directores de Departamento. 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.



- ▶ 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.
- ▶ Balance Score Card, aplicamos este novedoso modelo de gestión (framework) que ayuda a elaborar la estrategia empresarial.
- ▶ Análisis de despido y feedback del trabajador de su paso por la entidad.

RESULTADOS:

Indicador	2016	2017	2018
Participación Clientes	22	25	34
Participación Usuarios	250	380	430
Participación Alumnos	54	69	150

ACCIONES:

Las acciones concretas impulsadas en el último año enfocadas a la mejora de la participación de los grupos de interés pueden resumirse en:

- _ Integración metodología EFQM para el análisis de realidad y planteamientos de estrategias de futuro.
- _ Reuniones con equipo directivo por áreas para análisis conjunto de la realidad y las necesidades del departamento.
- _ Creación de un ERP a medida de la entidad para mejorar la gestión de clientes y usuarios.

C.1.6. GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN

ESTRUCTURA INTERNA 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.

- ▶ GERENTES.
- ▶ DIRECTORES DE DEPARTAMENTO.



- ▶ MANDOS INTERMEDIOS.
- ▶ EQUIPOS DE TRABAJO.

Puestos de gerencia: 1 mujer y 1 hombre			
Directores de departamentos: 6 mujeres y 3 hombres			
Mandos intermedios: 75 % mujeres y 25% hombres			
Porcentaje total de mujeres empleadas: 57 %		Porcentaje total de hombres empleados: 43 %	

C.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, que ha ido creciendo desde nuestra fundación en 2007 para abarcar nuevas áreas de intervención. Formación, Deporte, Ocio y Tiempo Libre y Acción Social 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, avanzando siempre hacia la creación de una sociedad mejor.
- Nuestra organización cuenta con un plan de Igualdad que abarca a todos y cada uno de nuestros trabajadores.
- 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.
- Para determinadas acciones y proyectos, llevamos a cabo una contabilidad separada cuando así se considera conveniente para el mismo.
- Hemos desarrollado, durante este año, la propuesta “Océano Saludable” para promocionar los hábitos saludables entre nuestros trabajadores, con resultados exitosos.

RESULTADOS:

CONTENIDOS	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Estado de situación de los objetivos contemplados en el Plan de RSC	60% objetivos cumplidos	72% objetivos cumplidos	87% objetivos cumplidos



Estado de situación de los compromisos	60 %	72%	80%
Alumnos insertados laboralmente	17	21	52
Alumnos a los que hemos facilitado prácticas	+550	+600	+600
Total Alumnos formados	+550	+600	+600
Total usuarios de diferentes servicios	+900	+900	+900
Servicios ofrecidos a personas desfavorecidas	2	2	2



Criterio 2. CLIENTES

ENFOQUE GLOBAL

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

- ▶ Clientes que contratan nuestros servicios y formaciones.
- ▶ Usuarios de los servicios y acciones formativas ofrecidas.
- ▶ Equipo humano con el que desarrollamos nuestra labor.
- ▶ Proveedores y alianzas establecidas.

Nuestro trabajo siempre se dirige, en definitiva, al trabajo con, por y para las **PERSONAS**.

Distribuimos a nuestros **CLIENTES** en base a tres esferas diferenciadas de trabajo:

1_ 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.

2_ 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**.

3_ POLITICA: Ente 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, 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	EVOLUCION	FINALIZADO
Mejorar bienestar de nuestros trabajadores	Creación de “Océano Saludable”	En desarrollo, implantado
Mejorar área formación online	Crear formación online Educación Infantil	En proceso
Aumentar la inserción laboral del alumnado	Aumentar contratos formación y aprendizaje	Objetivo anual
Dar valor a los servicios y formaciones ofrecidos, incluyendo transversalmente los ODS	Realizado y con integración a todos los niveles de los ODS. Concienciación del personal a partir de formaciones internas	Agosto 2018
Facilitar formación técnica específica a nuestras empresas clientes	Creado dossier de formación	En proceso
Creación Programa PERLA: Orientación e inserción laboral de alumnos	Creado y desarrollado	En proceso

Esto es lo que desde nuestra organización ofrecemos, tanto a nuestros clientes como a los usuarios 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.



C.2.1. SATISFACCIÓN DE 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.

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 externas, 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 nuestros alumnos o usuarios, contamos con un departamento de atención al cliente, compuesto actualmente por tres personas que atienden y resuelven cualquier duda de información genérica.



RESULTADOS¹:

CONTENIDOS	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Valoración general Intervención directa (de 1 a 5)	4,7	4,7	4,7
Valoración general gestión del producto (de 1 a 5)	4,3	4,3	4,5
Valoración general instalaciones (de 1 a 5)	4,5	4,5	4,6
Valoración global de la organización (de 1 a 5)	4,4	4,55	4,75
Nº de mejoras propuestas	13	15	25
Nº de mejoras realizadas	7	13	17
Servicios que cuentan con valoración externa	100%	100%	100%
Quejas o reclamaciones	0	0	0
Nº de atenciones realizadas por atención cliente	+500	+500	+500

La cantidad de servicios aumenta considerablemente entre 2016 y 2019, asumiendo en consecuencia mayor cantidad de usuarios y clientes.

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.

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



C.2.2. INNOVACIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

En nuestros 20 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 m² de Centro desde donde ofrecemos a nuestros alumnos 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 nuestros alumnos 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.

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, para que el día de mañana sus salidas profesionales estén al alcance de su mano.

Además, 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:

- Nuevo centro de formación, estructurado de forma muy dinámica, con capacidad de movimiento del mobiliario para adaptarlo a las necesidades del aula.
- Creación de la Metodología Océano, donde la práctica tenga tanta importancia como la teórica, y el aprendizaje fuera del aula tenga un valor significativo.
- Propuesta de servicios nuevos adaptadas al cliente.
- Nuevas instalaciones de oficina.
- Inversión en la creación de una ERP a medida de las necesidades de la empresa.
- Medición del impacto de nuestra difusión en redes sociales.
- Creación de una nueva 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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Nº de alumnos de FP	103	112	253
Nº de grados medios y superiores impartidos	1	2	10
Nº de alumnos en otras formaciones	+ 550	+ 600	+700
Nº de formaciones específicas ofrecidas	48	52	68
Productos/servicios/formaciones evaluados	100 %	100 %	100%
Creación de nuevos servicios/productos	1	1	5
Nº de usuarios en nuevos servicios/productos	38	42	75



BUENAS PRÁCTICAS:

- Creación de un centro innovador, que recree en lo posible la realidad del mercado laboral para que nuestros alumnos 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.



C.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 Atenea Legal para implantar los protocolos necesarios en cuanto a protección de datos en la organización.
- Renovación de certificados ISO 9001 y 14001.
- Elaboración memoria EFQM.
- Campaña de difusión de las nuevas instalaciones y oferta formativa.
- Ampliación de la oferta formativa.
- Nuevas acciones formativas punteras, bootcamps, etc.

RESULTADOS:

CONTENIDOS	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Número de nuevas formaciones ofrecidas	1	1	3
Valoración global evaluaciones de calidad	4.8	4.8	4,75
Número de quejas recibidas	0	0	0



C.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 eficaz comunicación por parte del responsable de departamento al cliente en cuestión.

RESULTADOS:

CONTENIDOS	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Número de contratos nuevos firmados	12	21	35
Memorias realizadas ²	72	83	89
Incidencias registradas en servicios	7	11	15
Índice resolución de incidencias en menos de 24 horas	100%	100%	100%

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.

- Creación de una nueva pestaña en la web que refleje todo lo relativo a transparencia de la empresa.
- Creación landing de explicación Los ODS en Océano Atlántico
- Blogs en servicios de infancia y juventud que muestran las acciones llevadas a cabo.
- Jornadas de puertas abiertas en nuestro Centro de Formación.
- Jornada orientada a empresas: "Integración de los ODS en la estrategia empresarial".

² Teniendo en cuenta las memorias específicas elaboradas para cada uno de nuestros servicios.



Criterio 3. PERSONAS

ENFOQUE GLOBAL:

El departamento de RRHH trabaja para estructurar la plantilla de personal, que actualmente es muy amplia ya que contamos con casi 450 trabajadores 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 Dirección General, 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.
- Hemos elaborado el programa “Océano Atlántico”, para promover hábitos de vida saludable entre los trabajadores de la empresa, ofreciéndoles medidas incluidas en su jornada laboral.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	Evolución	Finalizado
Nuevo Centro en el que poder organizar mejor el trabajo	Traslado a nuevas instalaciones	Agosto 2018
Elaboración de Planes formativos individualizados	Creación departamento orientación laboral	Enero 2019
Fomento de la promoción interna	Creación planes formación trabajadores	Enero 2019
Elaboración II Plan de Igualdad	Elaborado	Agosto 2019
Creación programa “Océano Saludable”, incluye: <ul style="list-style-type: none"> - Sesión running 1 vez por semana, en horario laboral - 2 Sesiones semanales entrenamiento funcional en horario laboral - Fruta en la oficina - Del campo a la mesa: punto de recogida de cesta de verdura ecológica, semanalmente. - Dietista ofrecido por la empresa - Entrenador personal ofrecido por la empresa 	Elaborado, e implantadas todas las acciones que componen el Plan.	Marzo 2019

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Desarrollo II Plan de igualdad y las acciones en él contempladas.
- Aumentar las formaciones específicas por competencias profesionales ofrecidas a la plantilla.



C.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
- Identificación y análisis de stakeholders
- Método de gestión Balance Scorecard (BSC)
- Valoraciones en las salidas de personal (despidos, bajas voluntarias...)

Evaluación periódica del desempeño:

En el calendario anual de trabajo de cada departamento, se establecen reuniones periódicas entre Gerencia y los Directores 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:

Desde el Departamento de Recursos Humanos realizamos cada año, estudios 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.

Identificación y análisis de stakeholders:

Desde gerencia 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.

Método de gestión BSC:

Aplicamos en la gestión de nuestro trabajo el Balanced Scorecard (BSC), un nuevo modelo de gestión (framework) que nos ayuda a elaborar la estrategia empresarial, en primer lugar, y a partir de la elaboración del mapa estratégico de la organización, fijar unos objetivos que se establecen en las siguientes áreas:

Financieros.

Respecto al Cliente.

Respecto a los medios para lograrlos.

Respecto a los indicadores para definirlos.

Valoración en la salida de personal:

La valoración de nuestros trabajadores 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	Año 2016	Año 2017	Año 2019
Porcentaje de personas en plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	65%	80%	85%
Nº de reuniones de estrategia desarrolladas con el equipo	3	3	6
Análisis de stakeholders realizados	30	15	15

BUENAS PRÁCTICAS:

- Análisis de stakeholders para mejorar la gestión desarrollada desde puestos directivos.
- Aplicación EFQM para el análisis de la situación de la Entidad y planteamiento de una estrategia común.



C.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.

Este año, hemos elaborado el II Plan de Igualdad, con una validez de 5 años.

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 gerencia: 1 mujer y 1 hombre	
Directores de departamentos: 6 mujeres y 3 hombres	
Mandos intermedios: 75 % mujeres y 25% hombres	
Porcentaje total de mujeres empleadas: 57 %	Porcentaje total de hombres empleados: 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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Composición de Órganos de Gobierno y Dirección de la organización			
% Hombres	1	1	1
% Mujeres	1	1	1
Composición de la plantilla			
% Hombres	32,92%	63,77%	64,50%
% Mujeres	67,07%	36,22%	35,50%
% menos de 30	36,30%	44,17%	45,33%
% entre 30 y 50	54,76%	46,65%	46,50%
% más de 50	8,92%	9,18%	9,17%

La política salarial aplicada en la entidad 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.
- Aplicación y desarrollo de acciones recogidas en el II Plan de Igualdad de la empresa.

C.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.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Nº empleados que tuvieron derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres	07	11	12
Hombres	02	00	01
Nº empleados que ejercieron su derecho a un permiso por maternidad o paternidad.			
Mujeres	07	11	12
Hombres	02	00	01
% de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación laboral existentes.			
Mujeres	85%	85%	85%
Hombres	85%	85%	85%
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo.			
Mujeres	35%	30%	35%
Hombres	35%	30%	35%

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 en un horario en que pueda hacerlo si fuera necesario.

C.3.4 FORMACIÓN Y FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD

ENFOQUES Y ACCIONES:

La formación permanente de nuestros trabajadores es una de las claves fundamentales para ofrecer el mejor servicio al cliente.

Nuestra organización cuenta con un [Plan de Formación Anual](#), 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 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 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 recientemente Sergio Laborda, uno de nuestros coordinadores deportivos; 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.

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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Promedio de horas de formación recibida por las personas durante cada ciclo anual			
Toda la plantilla	Hombres	20	20
	Mujeres	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.

C.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 Mas Prevención.

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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Nº total de accidentes con lesiones	10	18	13
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	63	71	71
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	115	18	65
Nº de víctimas mortales	0	0	0

Trabajamos CON los jóvenes: Más del 55% de nuestra plantilla anual tiene menos de 35 años y en periodos como el verano este porcentaje aumenta hasta el 75%.

Gran parte de nuestro volumen de trabajo, 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.





Criterio 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.
- Concreción en una persona como responsable de inventario de material y trato con proveedores.
- Creación de relación bidireccional con proveedores, ofreciéndoles nosotros también servicios y afianzando así la relación establecida.
- Reuniones periódicas con proveedores para valoración del servicio.

COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCION	FINALIZADO
Control de gastos para reducir sobrecostes	Desarrollándose y mejorándose la gestión de costes	En curso
Alianzas con empresas con la oferta mutua de servicios	Establecimiento de nuevas alianzas con 4 de nuestros proveedores	En curso
Reuniones periódicas con proveedores	Establecimiento de reuniones mensuales con principales proveedores	En curso
Centralización en una persona como responsable de material y trato con proveedores	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.



C.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.
- 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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
% de presupuesto de compras en los lugares con operaciones significativas se destina a proveedores locales	60%	70%	75%
% 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.



C.4.2. CLASIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROVEEDORES Y HOMOLOGACIÓN DE PROVEEDORES

ENFOQUES 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.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
% 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%





C.4.3. INTERACCIÓN CON LOS PROVEEDORES

ENFOQUES 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.
- Oferta de servicios de la empresa a proveedores, garantizándoles ciertas ventajas o descuentos.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Nº de reuniones de evaluación de proveedores establecidas	7	7	7
% de Proveedores con los que se tienen abiertos proyectos conjuntos	1	1	1
Nº de eventos realizados en conjunto con proveedores	1	1	1



Criterio 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:

- Integración de los ODS en la estrategia empresarial, y formación a equipos de trabajo en conocimiento y sensibilización con ellos.
- 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.
- Desarrollo y promoción de proyectos y acciones para luchar contra el fracaso escolar.
- 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.
- Promoción de hábitos saludables en la empresa, facilitando almuerzo saludable a nuestros equipos de trabajo en las oficinas y centros de formación.



COMPROMISOS ADQUIRIDOS

COMPROMISO	EVOLUCION	ESTADO
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
Integración y formación en ODS	Desarrollado con éxito	Finalizadas y planteando nuevas propuestas

NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Aumentar el volumen de campañas sociales desarrolladas por iniciativa de Océano Atlántico.



C.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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Nº iniciativas laborales implantadas que exceden la obligación legal	0	1	1
Resultados de percepción de mejoras laborales (valoraciones 1-5)	4	4,5	4,5

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...).



C.5.2. ALINEACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES CON LA ESTRATEGIA

ENFOQUES DE GESTIÓN:

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.
- Desarrollo de campañas cuyo beneficio se dona íntegramente a entidades sociales.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Iniciativas sociales realizadas por iniciativa de la empresa	0	3	6
Servicios y actividades de Acción social gestionados	8	08	15
Horas/año empleados destinadas a Inversión Social (% jornada aproximado)	10	20	20

BUENAS PRÁCTICAS:

Indique, si existen, buenas prácticas para alinear las iniciativas sociales con la estrategia, que puedan ser replicadas en otras empresas.



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

C.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.
- Inversión en la creación de una ERP interna que ayude y facilite la gestión y los resultados.



RESULTADOS:

Indicador	Año 2015	Año 2016	Año 2017
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	0	1	0
Nº de incidencias no resueltas en la prestación de servicios a clientes	0	0	0
Certificaciones acreditativas	2	2	2
Nº de sugerencias recepcionadas en buzón de ideas para trabajadores	0	0	7
Nº acciones de responsabilidad social desarrolladas en la empresa	6	7	15

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.



C.5.4. CANALES DE COMUNICACIÓN

ENFOQUES Y ACCIONES:

- Plan anual de comunicación orientada a 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 proyectos para hacer frente al bullying en centros educativos en los que nos encontramos trabajando actualmente.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Nº eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	0	3	5
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	5	7	25
Nº de jornadas y ferias en las que se ha participado	7	7	19
Nº de sesiones de puertas abiertas desarrolladas en diferentes servicios	4	7	7
Apariciones en medios de comunicación	5	15	25





Criterio 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	EVOLUCION	ESTADO
Nuevo centro de formación, con novedosas instalaciones y metodología	Traslado a Parque Empresarial Expo	Agosto 2018
Reducción en el consumo de papel	Todo el material a entregar al alumno está digitalizado.	Junio 2018
Reducción en el consumo eléctrico	Control en el uso de luces y de aire acondicionado/calefacción	Agosto 2018
Mejora del reciclaje de residuos	Papeleras unibase con espacio de orgánico, papel y plástico.	Agosto 2018
Mejora del reciclaje de residuos	Papeleras específicas de papel en oficinas y sala de profesorado.	Enero 2016



NUEVOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS

- Concienciar a los alumnos en la importancia de la separación de residuos.
- Concienciar y promover la reducción del uso de plásticos en nuestro día a día.



C.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.
- Implantación 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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Consumo electricidad: (Kw)	97.848	98.000	98.000
Consumo gas: (kWh)			
Consumo combustibles fósiles en transporte (gasto en €)	12.300 €	12.500 €	17.000 €*
Consumo agua:	600 l	615 l	559 l
Consumo papel	102.50 kg	104.80 kg	107 kg
Cantidad papel reciclado/total	80 kg	83 kg	87 kg

*El gasto aumenta al aumentar la cantidad de coches de empresa.

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.
- Papeleras con clasificación de residuos.



C.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 alumnos.
- Cambio de los grifos automáticos por manuales, garantizando así el ahorro de agua.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
Cantidad de emisiones por ud de producto fabricado/por horas trabajadas	0	0	0
Potencia generada con energías renovables (kWh)	0	0	0

BUENAS PRÁCTICAS:

- Acciones puntuales en días conmemorativos relacionados con la lucha contra el cambio climático y la responsabilidad ambiental, que implican a trabajadores y alumnos.



C.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 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.

_ 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.

_ 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 para garantizar que nuestros trabajadores eviten utilizar su propio vehículo en la medida de lo posible.

_ Cuidamos mucho no utilizar mayor consumo de luz que el necesario, revisamos a conciencia que las luces no estén encendidas si no es necesario y desconectamos a diario los ordenadores y demás aparatos informáticos para no consumir más electricidad que la debida.

_ 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	Año 2016	Año 2017	Año 2018
% compra material reciclable	60	50	80
Inversiones realizadas en bienes del activo material destinadas a la protección del medio ambiente	4.000 €	4.200 €	4.200 €
Inversiones realizadas destinadas a eficiencia energética /energías renovables	0	0	0



C.6.4. COMUNICACIÓN AMBIENTAL

ENFOQUES Y ACCIONES:

- Fomentar la conciencia ambiental entre nuestros alumnos.
- Plan de concienciación ambiental a trabajadores y alumnos.

RESULTADOS:

Indicador	Año 2016	Año 2017	Año 2018
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	0	1	2
comunicación ambiental al exterior: participación en ferias, eventos, etc. relacionados con la difusión ambiental	0	0	2

BUENAS PRÁCTICAS:

- Desarrollo de campañas y acciones de concienciación ambiental con nuestros alumnos.
- Talleres de reciclaje en diferentes servicios que desarrollamos.
- Inclusión de materia de reciclaje y cuidado del medio ambiente en los servicios de educación no formal que gestionamos con infancia y juventud.

