



| Informe de Sostenibilidad 2022



océanoatlántico

Índice



CONTENIDOS GENERALES



- Carta de dirección
- Empresas y presentación de las mismas
- Normas, sellos y reconocimientos
- Ética
- Grupos de interés y análisis de materialidad
- Transparencia
- Alineación ODS

DEPARTAMENTOS TRANSVERSALES



- Recursos humanos
- Administración
- Sostenibilidad y calidad
- Marketing

LÍNEAS DE NEGOCIO



- Formación Profesional
- Empresas
- Servicios





Carta de dirección

Meritxell Laborda y Fernando Cabeza

Diversos, grandes, aventureros, diferentes, desafiantes, valientes, comprometidos socialmente, así son los tripulantes de éste Océano. Nuestra gran aportación de valor está ahí; nuestros líderes gestionan bajo esta perspectiva.

Desde la dirección, a medida que hemos ido creciendo, hemos comprobado que nuestro efecto en la sociedad es muy valioso; y decidimos cuidar muy bien el "Océano" para que éste siga siendo un lugar maravilloso.

*A través de un catalejo se puede comprobar cómo hemos conseguido llegar hasta donde estamos hoy, en todas nuestras aventuras hemos llevado en la mochila 3 imprescindibles que marcan nuestro camino y nos hacen avanzar: la **sostenibilidad** como palanca de crecimiento, la **emoción** de un Equipo que ha dedicado su tiempo y su cariño a cuidar a las personas, y una **cultura** que apuesta por lo diferente.*

Queremos hacer de Océano Atlántico un referente en sus sectores de trabajo contemplando y dando especial importancia a la Sostenibilidad en todas sus áreas.

Nos complace presentar a continuación el informe anual de sostenibilidad del año 2022 de Océano Atlántico.

En Zaragoza, a 09 de septiembre de 2022

Meritxell Laborda & Fernando Cabeza
Dirección General



CONTENIDOS GENERALES

1. Quiénes somos
 - a. Filosofía empresarial
 - b. Presentación de la organización
 - c. Mapa empresarial, organigrama y estructura interna
 - d. Propósito, visión y valores
 - e. Comités
2. Normas, sellos y reconocimientos
3. Ética
4. Grupos de interés y análisis de materialidad
5. Transparencia
 - a. Datos de interés 2022
6. Alineación con los ODS





El poder de la
MAREEA

Está en cada
OLA



QUIÉNES SOMOS



La organización Océano Atlántico está compuesta por tres empresas 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

FILOSOFÍA EMPRESARIAL

MÉTODO OCÉANO en la formación. Nos diferencia nuestra metodología con un método abierto de aprendizaje. Aprender haciendo es nuestro lema.



océanoatlántico

Un gran EQUIPO DE PROFESIONALES que se diferencian por su dinamismo, energía, juventud, flexibilidad y mucho más.



Formación Profesional
Océano Atlántico

Creatividad e innovación. Solo si logramos SORPRENDERNOS A NOSOTROS MISMOS, conseguiremos el mismo efecto en nuestros clientes y colaboradores.



océano empresas

En OCÉANO ATLÁNTICO somos una marea constante.

Desde 1997 nos dedicamos a crear y desarrollar proyectos en el ámbito de la formación, los servicios sociales, la educación, la cultura y el deporte.

En definitiva, aportar nuestro granito de arena en la construcción de una sociedad mejor.





Presentación de la organización

Desde 1997 nos dedicamos a remar a favor de crear y desarrollar proyectos en el ámbito de la formación, los servicios sociales, la educación, la cultura y el deporte que redunden en una mejora de los servicios ofrecidos por nuestros clientes. En definitiva, aportar nuestra gota de agua en la construcción de una sociedad mejor.

Equipo, dinamismo e innovación son las velas que avivan nuestra labor. La experiencia acumulada en la práctica y el rigor en el trabajo han contribuido a un desarrollo cuya base es formar a personas, favoreciendo la mejora de su cualificación profesional y/o la incorporación al mundo laboral y conectando empresas y trabajadores.

RAZÓN SOCIAL: OCÉANO ATLÁNTICO

SEDE: PARQUE EMPRESARIAL EXPO. AVDA. RANILLAS, 1 EDIF. 3D

DIRECCIÓN WEB: WWW.OCEANOATLANTICO.ORG

DATOS DE CONTACTO CON LA ORGANIZACIÓN:
INFO@OCEANOATLANTICO.ORG

FECHA DE ADHESIÓN AL PROGRAMA RSA: 2017

SECTOR: SERVICIOS Y FORMACIÓN

ACTIVIDAD, PRINCIPALES MARCAS, PRODUCTOS Y/O SERVICIOS:
SERVICIOS DE CONCILIACIÓN, DEPORTIVOS, CULTURALES,
ASESORÍAS, FORMACIÓN PROFESIONAL, OTRAS FORMACIONES.

+ 400 trabajadores/as

Nivel Nacional

**25 años de
trayectoria**



MAPA EMPRESARIAL



En Enero de 2022, realizamos un cambio en la organización del personal con la introducción de un organigrama matricial con direcciones por líneas de negocio que colaboran con direcciones por área funcional que actúan transversalmente con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios.

INDICADOR	2020	2021	2022
Nº de empleados/as por género			
HOMBRES	153	160	189
MUJERES	250	259	314

INDICADOR	2022
Puestos de dirección general	1 hombre y 1 mujer
Directores de departamentos	3 mujeres y 2 hombres
Mandos intermedios-	75% mujeres



ORGANIGRAMA 2022

DIRECCIÓN GENERAL

Meritxell
Laborda

Fernando
Cabeza



EN LA ESTRUCTURA INTERNA DE NUESTRA EMPRESA, EL TRABAJO SE ORGANIZA EN CUATRO NIVELES.

1. DIRECCIÓN GENERAL.
2. DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO
3. MANDOS INTERMEDIOS
4. EQUIPOS DE TRABAJO.

PROPÓSITO

El agua impulsa, genera vida y crecimiento. 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. Establecernos a nivel nacional como referencia en la prestación de servicios de diferentes ámbitos.



VALORES

TRANSFORMACIÓN

La flexibilidad, capacidad de adaptación, apertura al cambio y proactividad es un valor fundamental del equipo. Esta actitud es la que permite una transformación real de la sociedad.

SOSTENIBILIDAD

La transparencia y responsabilidad social son fundamentales en nuestro trato con nuestros grupos de interés. La honestidad y cercanía en nuestra relación con el cliente es una de nuestras señas de identidad

Comités



Dirección general

Meritxell Laborda Montalbán
Fernando Cabeza Garrido
Héctor Acín Lambán
Ruth García Aranda
Olga Cativiela Robles
Héctor Modrego Ferreruela
Elena Begué Mangado
Aurora Félez Lecha

Seguridad y salud

Elena Begué Mangado

Eva Campillo Plaza

Calidad

Aurora Félez Lecha

Elena Larraga Marín

Belén Arbués Monterde

Transparencia

Héctor Acín Lambán

Mercedes Navarro Laguia





NORMAS, SELLOS Y RECONOCIMIENTOS



Desde nuestros orígenes hemos trabajado la sostenibilidad de manera transversal, aunque fue en 2015 cuando se empezó a profesionalizar. Desde entonces hemos logrado con nuestro trabajo diferentes sellos y reconocimientos.

Acreditados con certificados ISO 9001 e ISO 14001

Premio de excelencia educativa Educaedu (2018)

Adherido a la Red Española del Pacto Mundial (desde 2018)

Organización saludable acreditado por Bureau Veritas (desde 2021)

Premio RSA 2019 categoría Gran Empresa (2019)

Premio empresa socialmente responsable en Comarca Ribera Alta del Ebro (finalistas en 2018 y premio en 2019)

Sello de bronce de excelencia empresarial (2020)

Finalistas premio excelencia empresarial Aragón (2018)

Sello RSA (desde 2017)

Sello RSA+ (desde su creación)

Premio Actitud Arriba Autoestima (2019)





Código ético: Nuestro Código de Conducta articula un conjunto de principios y valores en el comportamiento empresarial y se establece como un reflejo escrito del compromiso público que Océano Atlántico adquiere con los mismos.



Manual de Acogida: Se trata de un documento general para todos los trabajadores y trabajadoras. En este manual encontrarán una bienvenida, explicación de la organización para que la conozcan, las áreas de trabajo, ubicación y funcionamiento y las relaciones laborales.

Hoja de ruta: es un manual de acogida específico para el equipo docente donde encontrarán aspectos más específicos de la formación profesional. Método de aprendizaje, recursos, documentación necesaria, etc.

Protocolos de actuación: Este año hemos creado una serie de protocolos que se entregan a todos/as los/as trabajadores/as antes de comenzar un servicio para que sepan cómo deben actuar ante diferentes situaciones.

- Normativa general
- Protocolo de incidencias y accidentes
- Uso de material
- Intervención con menores
- Protocolos especiales
- Protocolo de sostenibilidad
- Perspectiva de género



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

ÉTICA





GRUPOS DE INTERÉS Y ANÁLISIS DE MATERIALIDAD

GRUPOS DE INTERÉS

- Alumnado
- Clientes
- Competencia
- Dirección
- Docentes
- Expo
- Familias
- Proveedores
- Trabajadores/as
- Usuarios finales

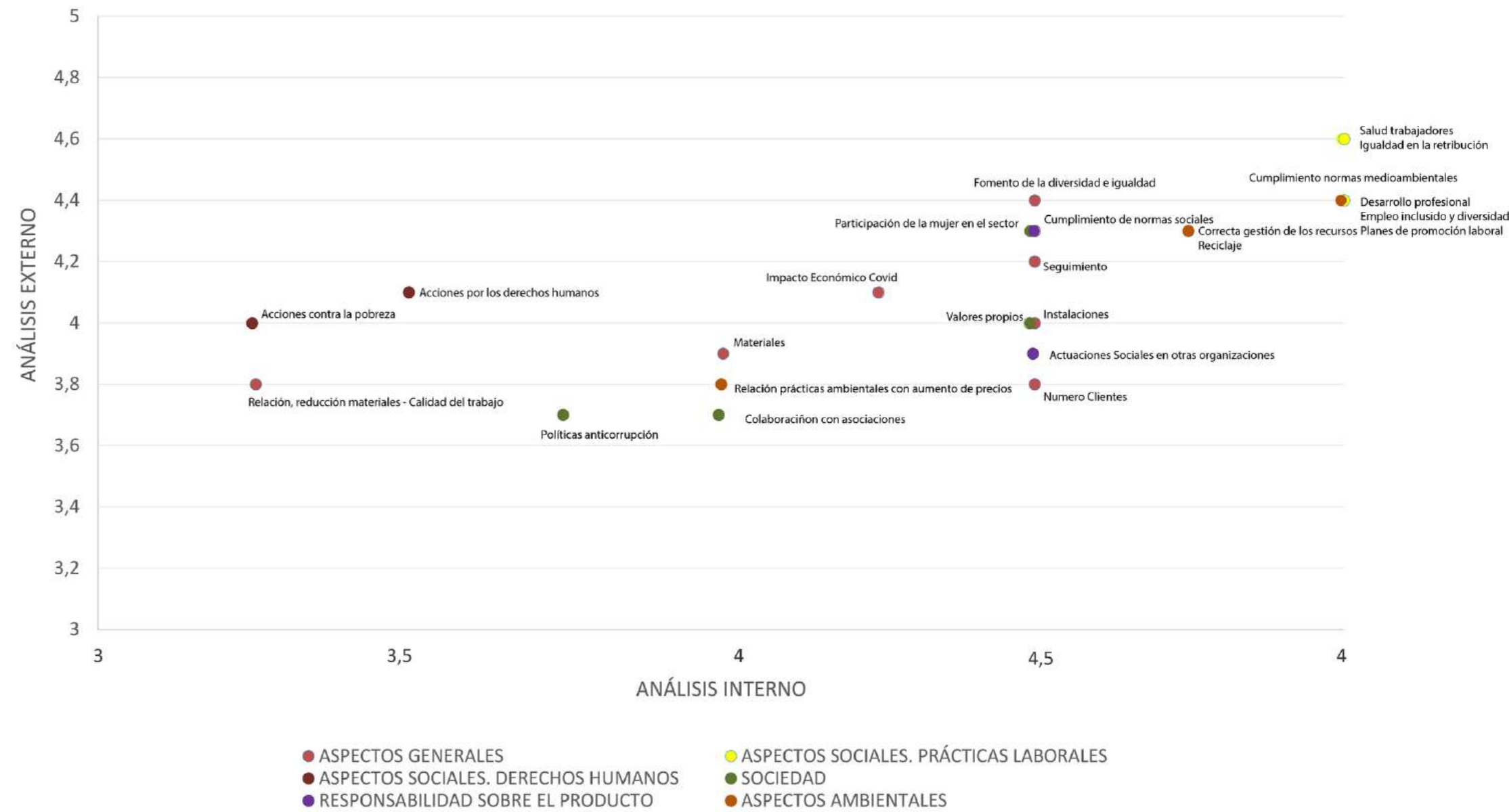
En 2021, realizamos nuestro primer análisis de materialidad con el objetivo de conocer que aspectos tenían una mayor relevancia sobre sostenibilidad para nuestros grupos de interés, y así trabajar en 2022 con acciones encaminadas al logro de los mismos.

ACCIONES DESARROLLADAS CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

- Realización de Análisis de Materialidad.
- 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.
- 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.



MATRIZ DE MATERIALIDAD



BLOQUES

ASPECTOS GENERALES: 1. Relación reducción materiales- calidad trabajo 2. Fomento de diversidad e igualdad 3. Seguimiento 4. N° de clientes 5. Rapidez y flexibilidad 6. Instalaciones 7. Impacto económico COVID 8. Materiales

ASPECTOS SOCIALES. PRÁCTICAS LABORALES. 9. Salud trabajadores/as 10. Desarrollo profesional 11. Empleo inclusivo y diversidad 12. Planes de promoción laboral 13. Igualdad en la retribución

ASPECTOS SOCIALES. DERECHOS HUMANOS 14. Acciones contra la pobreza 15. Acciones pro derechos humanos SOCIEDAD 16. Colaboración con Asociaciones 17. Valores propios 18. Participación de la mujer en el sector 19. Políticas anticorrupción

RESPONSABILIDAD SOBRE EL PRODUCTO 20. Actuaciones sociales en otras organizaciones 21. Cumplimiento normas sociales

ASPECTOS AMBIENTALES 22. Cumplimiento normas medioambientales 23. Correcta gestión de los recursos 24. Reciclaje 25. Relación prácticas medioambientales con aumento de precios

OBJETIVO

Establecer las prioridades de en qué aspectos que trabajar dentro de la estrategia de la organización establecida por Dirección General e impulsada, principalmente, por el Departamento de Responsabilidad Social.

MÉTODO

A través de cuestionarios online q contemplaban respuestas del 0 al 10, siendo 0 el menor y el 10 el mayor en cuanto a la importancia, exceptuando la pregunta final que es abierta. En total se obtienen 250 respuestas de los grupos de interés.

TRANSPARENCIA

La transparencia tiene un valor muy importante en nuestra Organización, no sólo de cara al exterior, sino también a nivel interno. Es por ello que anualmente, realizamos una formación especial con todos los equipos de trabajo en la cual dirección comunica lo logrado en el año y los objetivos del siguiente, así como otros aspectos de relevancia.



ACCIONES

- Memoria 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.
- 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 difundimos nuestra actividad.
- Presentación anual de resultados y cuentas al equipo directivo.
- Comunicación a la plantilla de resultados y objetivos anuales.
- Comunicación a la plantilla de medidas de sostenibilidad a implantar.
- 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.
- Mantenimiento de una ERP interna que ayude y facilite la gestión y los resultados.





Datos de interés 2022

Indicadores	Nº
Nº de quejas	3
Nº de No conformidad	35
Nº de acciones de mejora relacionadas con las no conformidades	18
Nº de acciones correctoras realizadas	10
Nº de peticiones en el buzón de sugerencias	2

COMPROMISOS

- Mejora de la pestaña de “Transparencia” en nuestra web donde colgaremos información relativa a memorias de la entidad y otra información al respecto.
- Mejora de la publicidad al exterior de las acciones de sostenibilidad que desarrollamos en la organización.
- Dar una mayor publicidad a los trabajadores/as sobre el buzón de sugerencias anónimo con el que contamos.
- Una vez valoradas las dos peticiones de buzón de sugerencias, una de ellas no es posible llevarla a cabo pero la otra se va a valorar como hacerla posible

ALINEACIÓN CON LOS ODS



Con nuestro trabajo contribuimos a los ODS de la Agenda 2030. A continuación establecemos la alineación y contribución a las diferentes metas.



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.

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



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

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



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

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



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...

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.

DEPARTAMENTOS TRANSVERSALES

1. Recursos Humanos

- a. Descripción del departamento
- b. Evaluación de desempeño
- c. Clima laboral
- d. Seguridad y salud
- e. Buenas prácticas e Igualdad de oportunidades y no discriminación
- f. Formaciones
- g. Hazlo diferente

2. Administración

- a. Funciones del departamento
- b. Proveedores

3. Marketing

- a. Funciones del departamento
- b. Datos de interés

4. Sostenibilidad y Calidad

- a. Departamento
- b. Sostenibilidad
- c. Calidad
- d. Buenas prácticas globales y compromisos



Lo importante no está en la
SUPERFICIE

sino en el
FONDO



Y EN EL FONDO LO MÁS RELEVANTE ES DAR SERVICIOS DE CALIDAD





Recursos Humanos



RECURSOS HUMANOS



PUESTOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIÓN	1	0
TÉCNICOS/AS	4	1
TOTAL	5	1

Descripción del departamento

MISIÓN:

Asegurar a la compañía la correcta ejecución de las Políticas de RRHH favoreciendo los intereses de la empresa y conciliándolos con los de los trabajadores en el marco del cumplimiento de la legislación laboral vigente, las buenas prácticas en gestión de los recursos humanos y el máximo rendimiento de los trabajadores a través de su desarrollo profesional.

FUNCIONES

ADMINISTRACION DE PERSONAL: contratación, contratos, nóminas, documentaciones, altas en la seguridad social, etc.

RELACIONES LABORALES: Asiste y asesora a la Dirección en la elaboración de la estrategia de actuación en materia de Relaciones Laborales, por lo que deberá ser una profunda conocedora de todo el ámbito normativo y legislación aplicable.

FORMACION Y DESARROLLO: preservar y enriquecer el potencial del personal de la empresa y mejorar el desempeño de cada empleado en sus respectivas tareas.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO: gestión y mantenimiento del Sistema de Evaluación del desempeño.

SISTEMAS DE COMPENSACION: Elaboración del plan de compensación de empleados con el objetivo de conseguir y compaginar.

PLANIFICACION DE LOS RRHH: planificación de recursos humanos asegurando el óptimo aprovechamiento del personal con que cuenta la empresa, y proporcionar los recursos humanos relacionados con las necesidades futuras de la organización.

SALUD Y SEGURIDAD: todos los temas relacionados con los Riesgos Laborales, pudiendo llegar a actuar como representante ante los Estamentos Públicos.

SELECCIÓN DE PERSONAL (Bajo demanda): Diseñar e implantar los métodos de planificación, reclutamiento, selección, admisión y encuadramiento de los recursos humanos. Seguimiento de los períodos de prueba y renovación. Informes de evaluación. Diseña y elabora el Plan de Acogida y Formación del personal de nueva contratación.

GESTION INTERNA DEL DEPARTAMENTO DE RRHH: Velará y vigilará permanentemente por el cumplimiento de los métodos de trabajo y los procedimientos de la empresa

CLIMA LABORAL

121 respuestas
Índice de respuesta del 25,15%

Desde el Departamento de Recursos Humanos realizamos cada año encuestas de clima laboral. La última fue realizada en Noviembre de 2021 ya que debido a la situación de COVID, consideramos conveniente hacer dos valoraciones ese año.

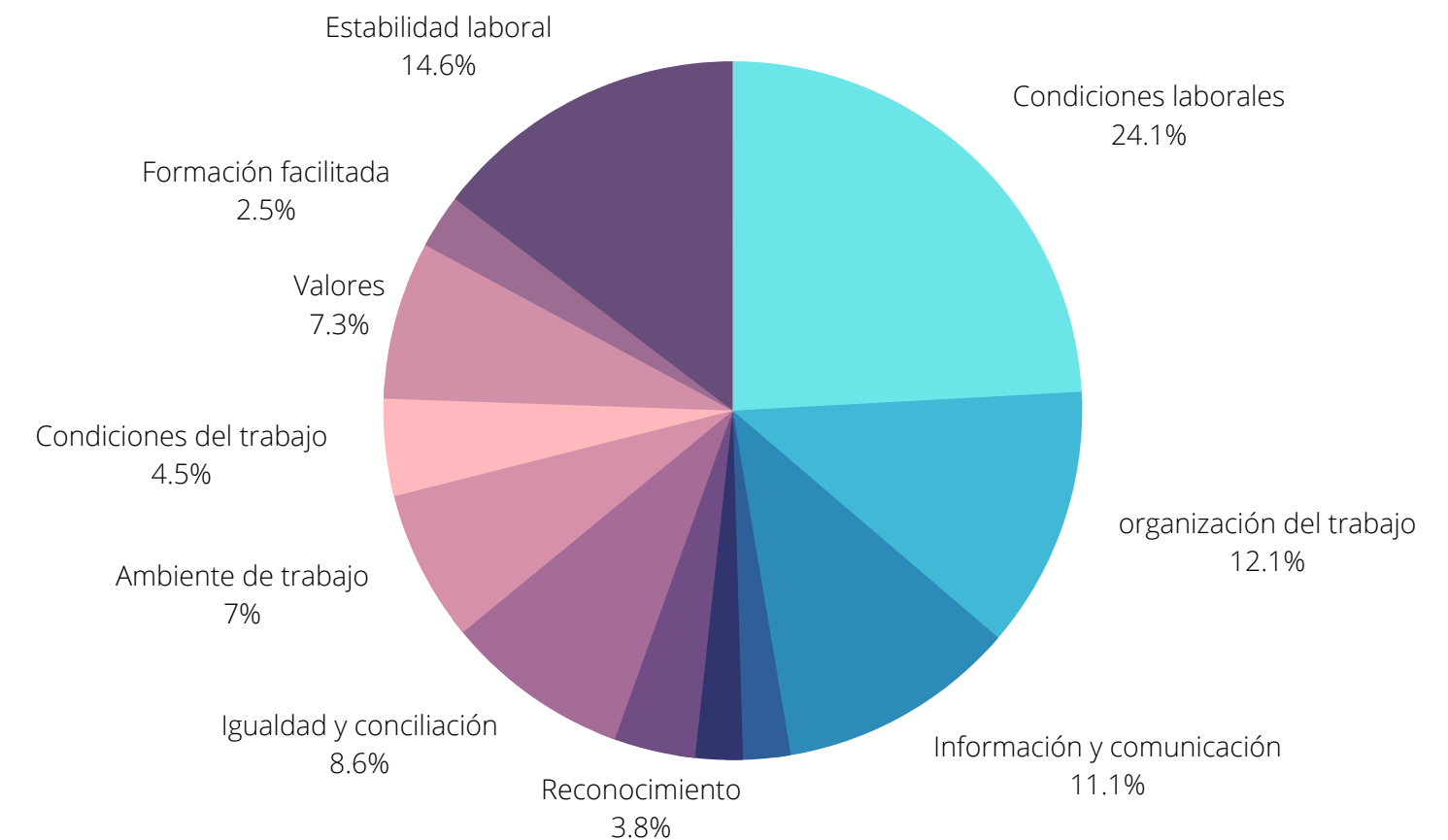
INFORMACIÓN GENERAL DE LA EVALUACIÓN	
Fecha de emisión	08/11/2021
Personas encuestadas	481
Apartados a analizar Satisfacción usuario	1. ENTORNO FÍSICO (preguntas de la 2 a la 4)
	2. ENTORNO PSICOSOCIAL (preguntas de la 4 a la 11)
	3. RECURSOS PARA LA SALUD (preguntas de la 12 a la 20)
	4. PARTICIPACIÓN (pregunta de la 21 a la 24)
	5. NECESIDADES Y EXPECTATIVAS (pregunta 25)
Fecha de cierre	12/11/2021

Con estas encuestas queremos determinar cuales son las necesidades y expectativas de los tripulantes de Océano; sirve para detectar las inquietudes y determinar las líneas de trabajo.

Dada la variedad de perfiles a los que se envía este cuestionario, encontramos un índice de participación medio. Desde el departamento de Factoría Creativa, Responsabilidad Social y Calidad, se llevó a cabo un segundo aviso del envío del formulario a mitad del plazo de reporte.

A partir de estos resultados hemos ido realizando diferentes acciones para la mejora teniendo en cuenta los intereses de todos los/as trabajadores/as de la organización.

CONCLUSIONES GLOBALES



Como podemos ver en la gráfica lo que más les preocupa a los/as trabajadores son las condiciones laborales, por eso estamos haciendo en la actualidad revisión de las mismas puesto por puesto.

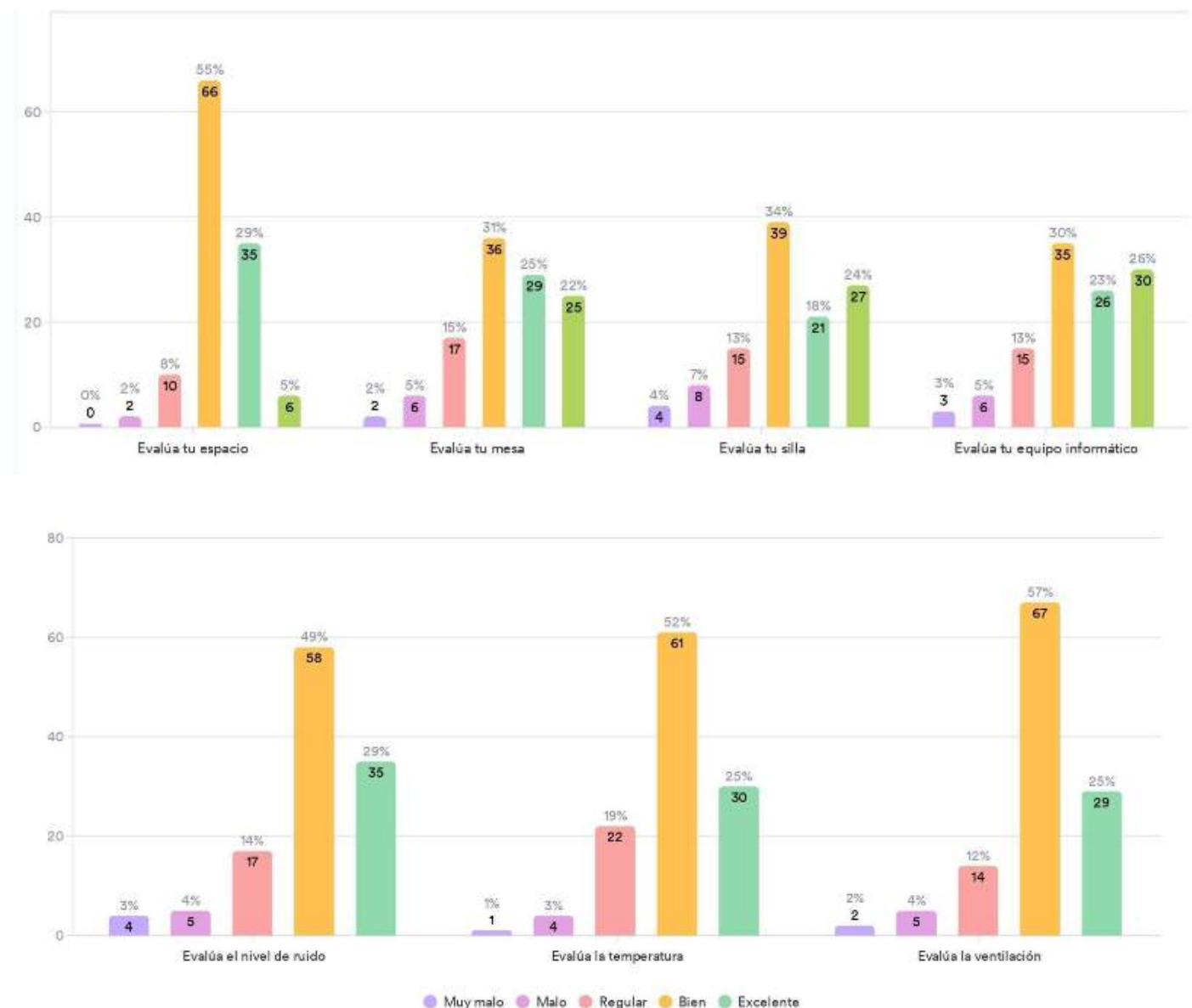




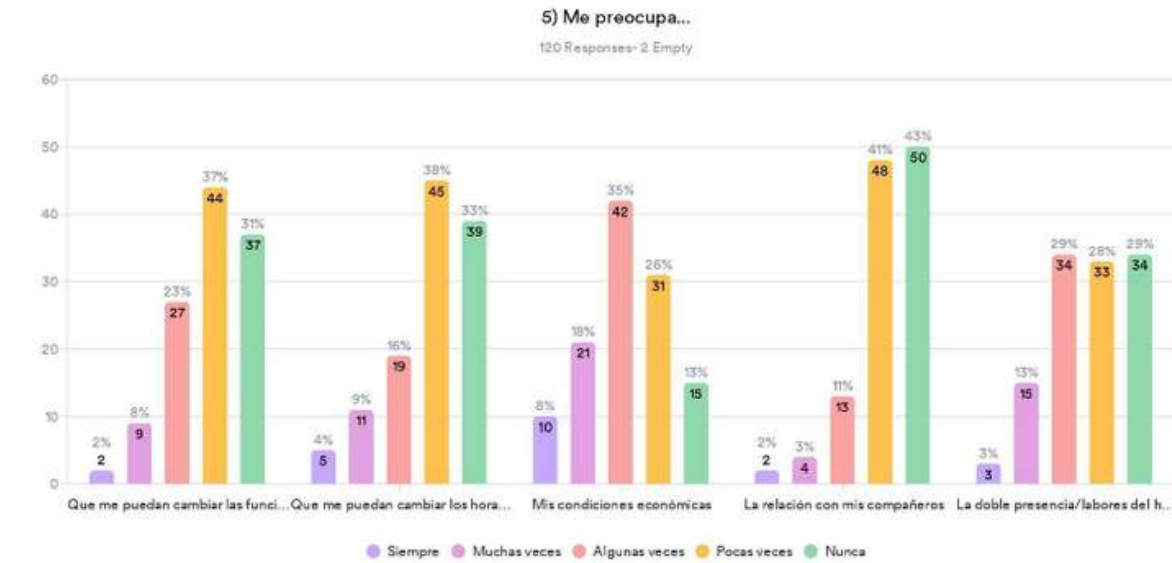
CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

ENTORNO ¿Cómo te encuentras?

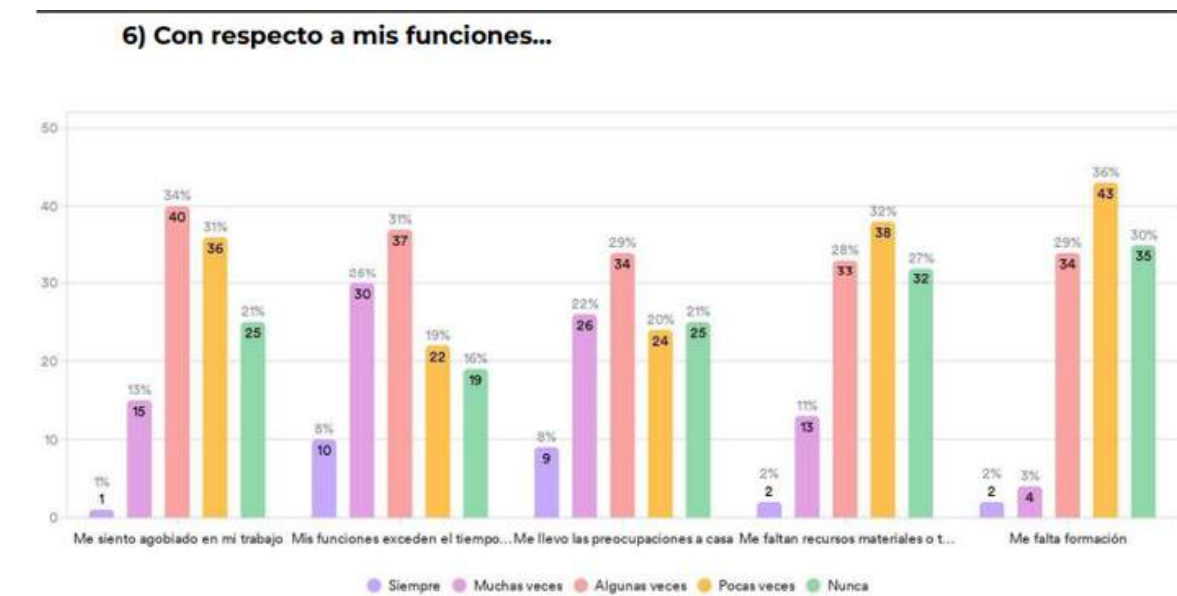
Como se puede ver en los gráficos de respuesta, en cuanto al entorno los resultados son positivos, siendo así la mayor de los aspectos considerados entre bien y excelente la gran mayoría de las respuestas.



PSICOSOCIAL



Significativa la mejora que se refleja en este punto, estando en marzo al borde del riesgo alto, actualmente se ha perdido mucho esta sensación, lo cual da un valor muy favorable.

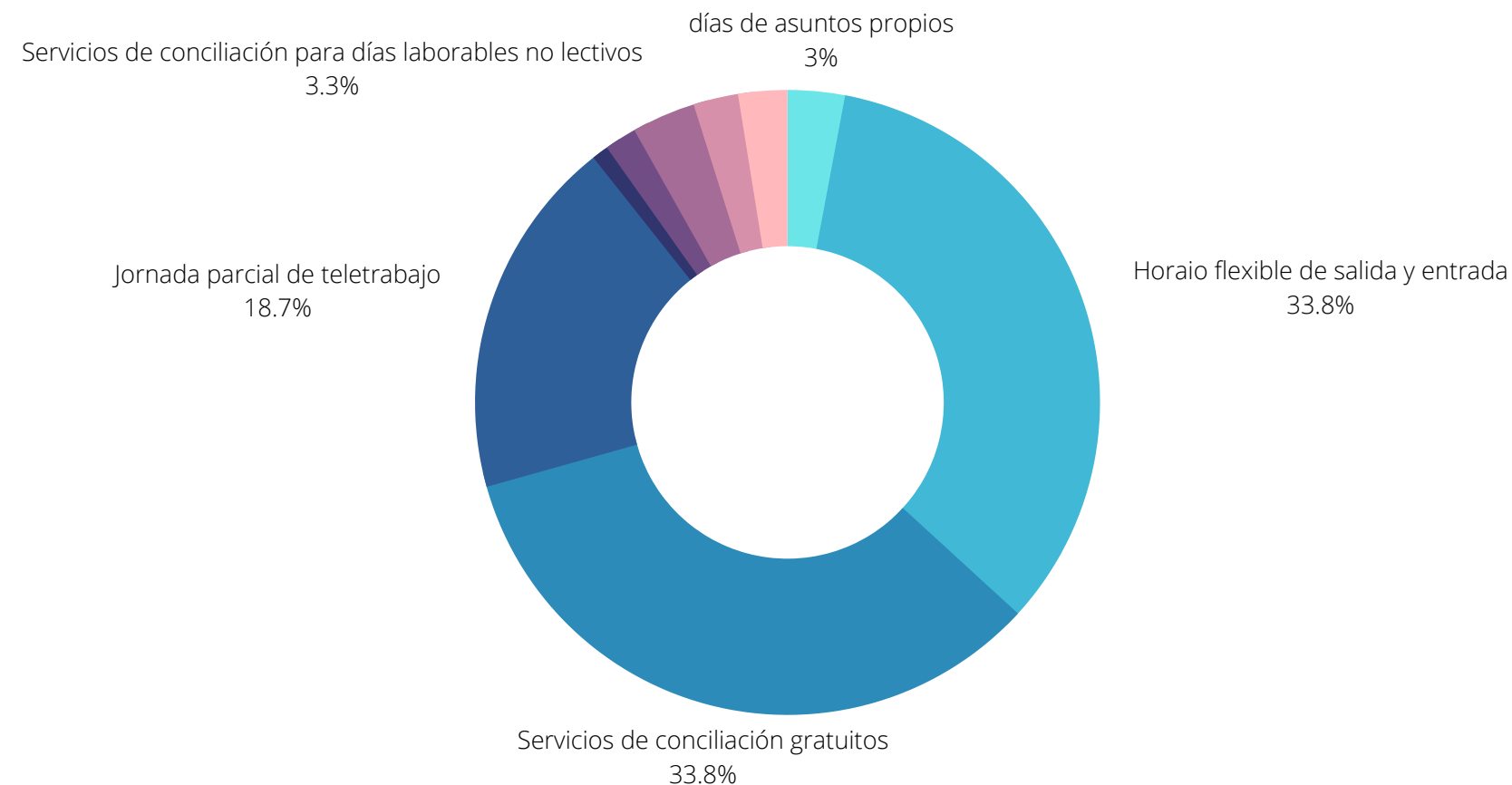


El nivel de riesgo de exigencias psicológicas por el ritmo y nivel de trabajo ha mejorado desde marzo de 2021, manteniéndose en nivel medio de riesgo, pero con tendencia a la mejora.

CONCILIACIÓN

Este año fueron nuestros propios trabajadores quienes votaron y seleccionaron las medidas de conciliación que querían que la empresa aplicara.

A continuación mostramos la respuesta a la pregunta: ¿Qué mejoras de conciliación y organización interna te parecen más interesantes?



En base a este resultado la empresa ha adquirido un compromiso con sus trabajadores y ha implantado dos de las tres medidas más votadas por ellos:

- Horario flexible de entrada y salida
- Servicios de conciliación gratuito para días laborales de festivo escolar

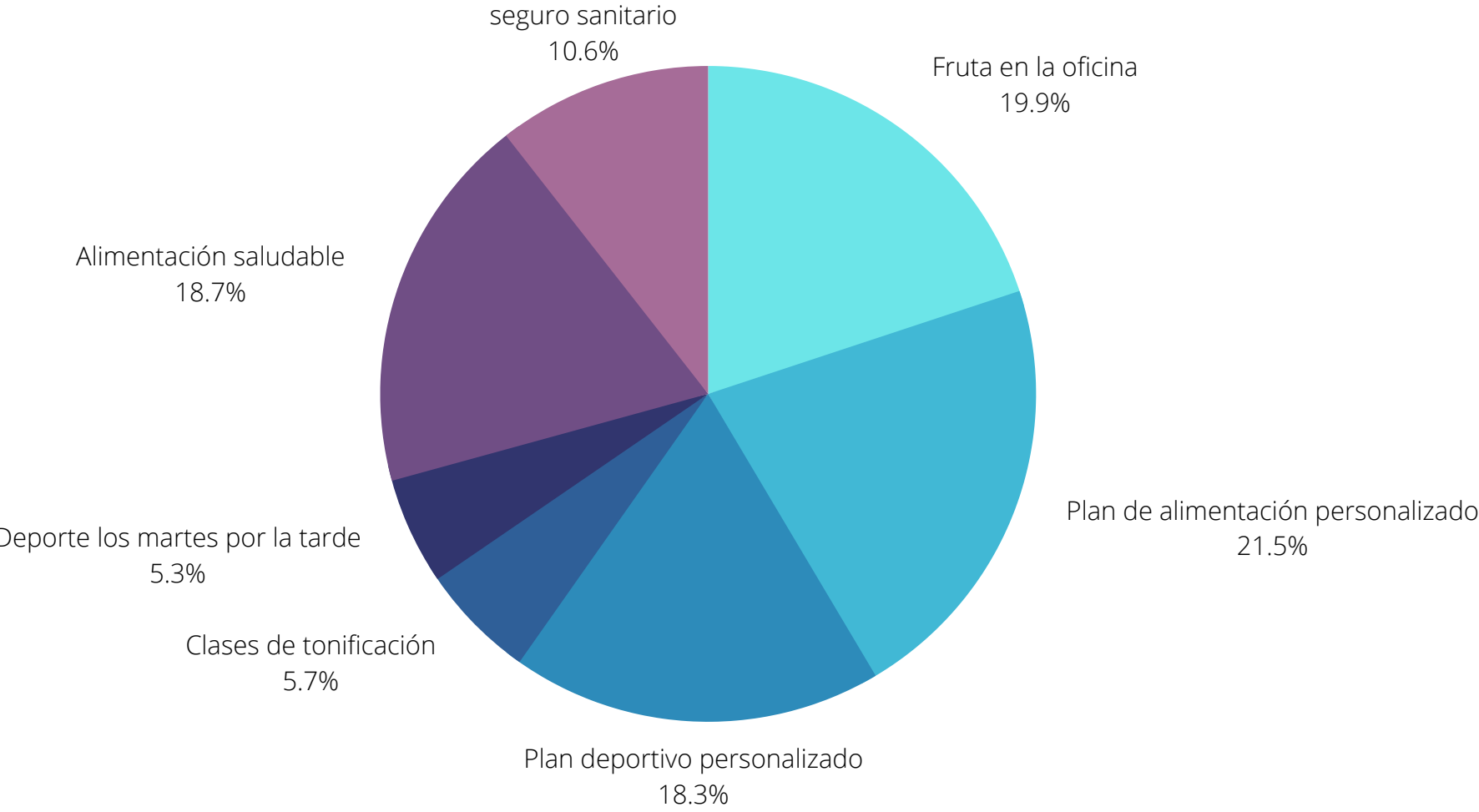
Las medidas de conciliación con las que la empresa cuenta en la actualidad son las siguientes:

- 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.
- Adaptación de horario de trabajo a sus necesidades familiares.
- Disposición libre de días de vacaciones.
- 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.
- No somos estrictamente rigurosos con los permisos de nuestros trabajadores/as; para nosotros, la confianza con el trabajador es clave.
- 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 a jornada intensiva en horario de 8.00 a 15.00.
- Teletrabajo para poder conciliar.

Trabajamos desde la premisa de la confianza con el trabajador, para que éste se organice y estructure su jornada de trabajo en base a sus necesidades, solo de esta forma lograremos uno de nuestros principales objetivos: personas felices en sus puestos de trabajo.



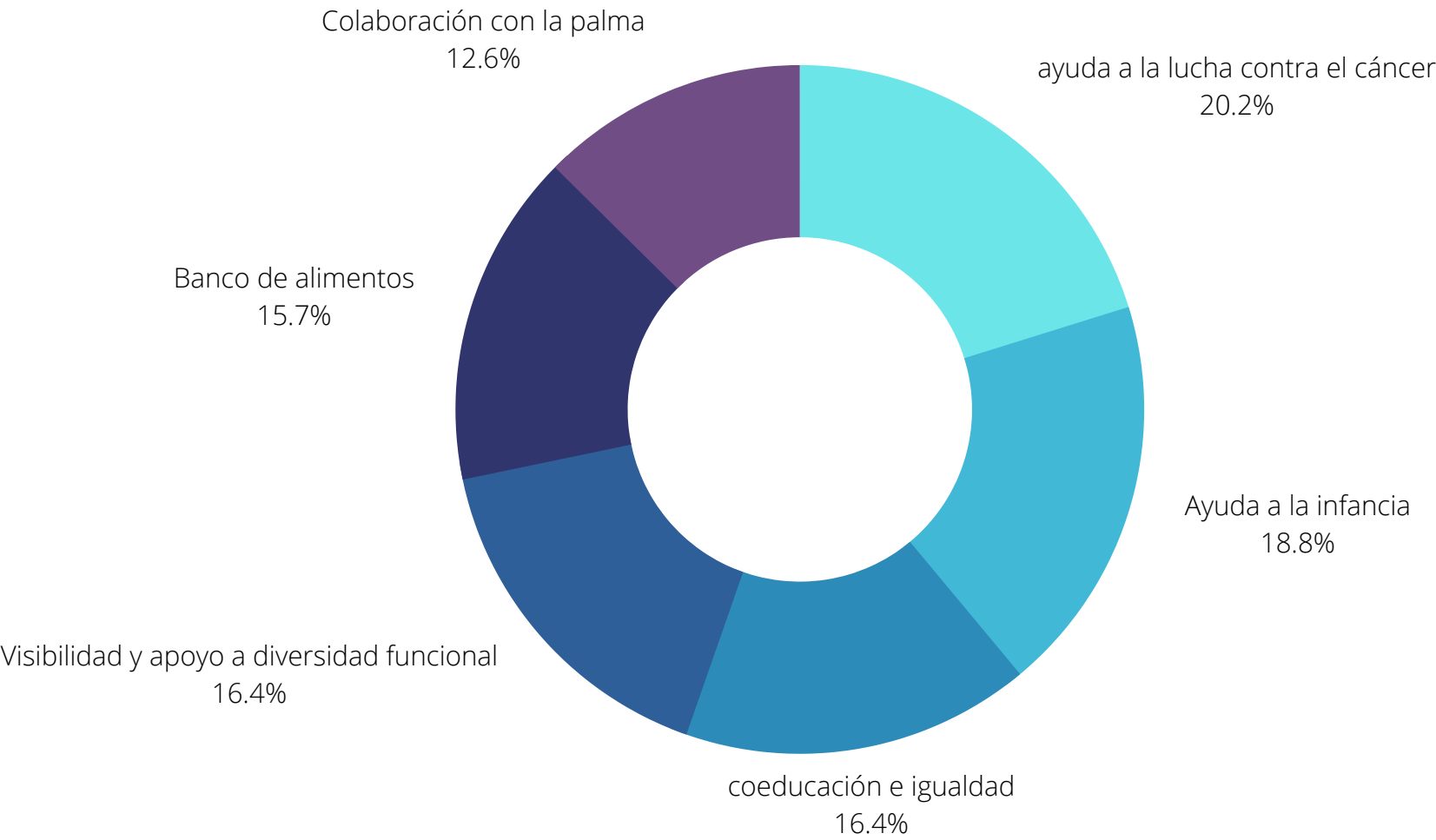
RECURSOS PARA LA SALUD



Además, podían aportar más ideas de deporte o aspectos de mejora de la salud, escuchando siempre las necesidades.

Más adelante, en el apartado sostenibilidad, explicaremos nuestro proyecto océano saludable, enmarcado en el modelo empresa saludable, que la empresa tiene implantado desde 2017. Por medio de él, todos nuestros trabajadores se benefician de diferentes propuestas y actividades en pro de su bienestar que ofrece la empresa de forma 100% gratuita. En la grafica mostramos las acciones más votadas dentro del programa.

PARTICIPACIÓN



Estas campañas fueron las más votadas, por eso algunas de las que ya hemos ido realizando han sido encaminadas a estas problemáticas:

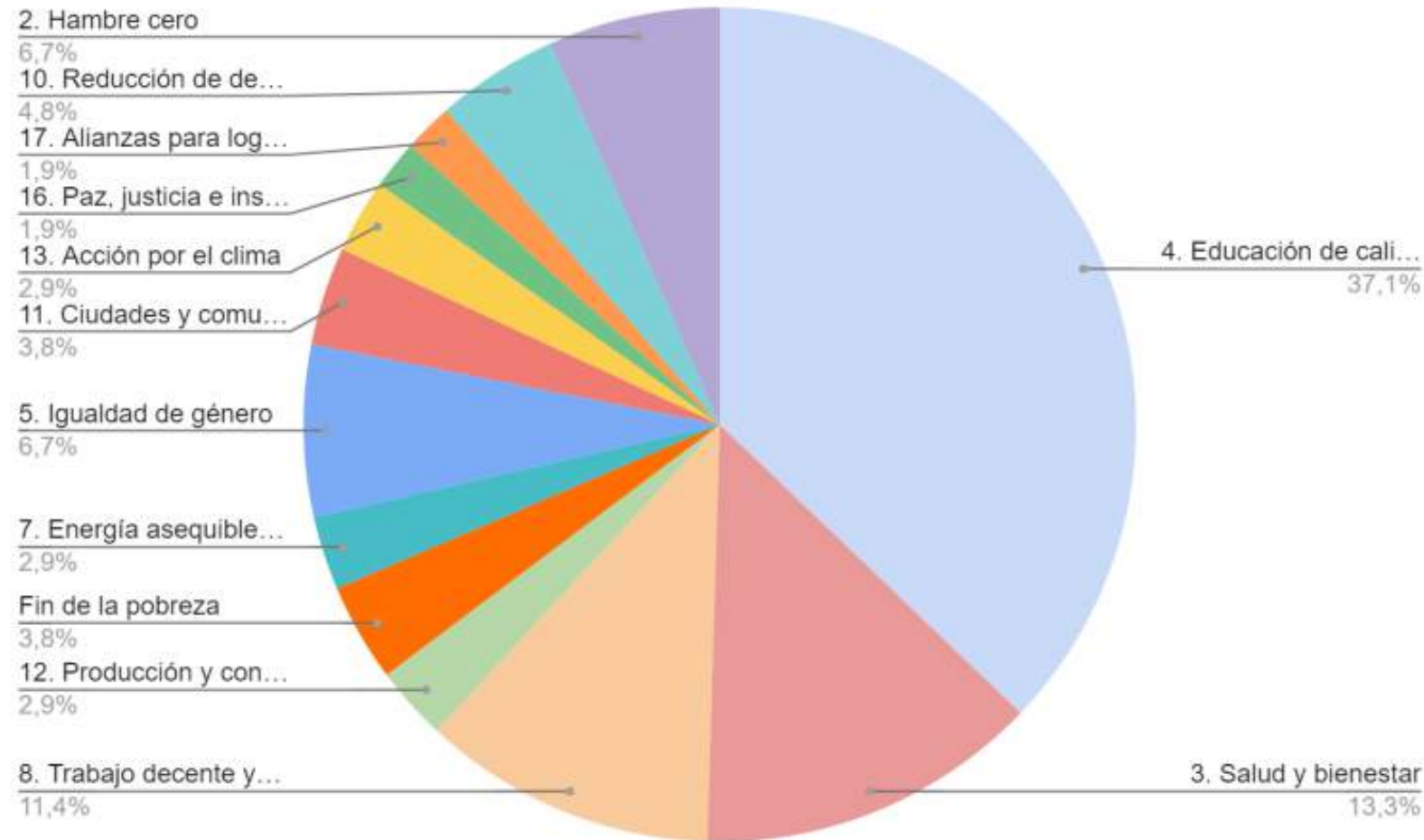
- Día contra el cáncer
- Recogida de alimentos para Ucrania
- Recogida de juguetes solidaria
- Apoyo a ASPACIDE en una campaña
- Etc.

Todas estas acciones están desarrolladas más adelante en la memoria, pero además nos comprometemos a seguir trabajando en estas líneas en el próximo año desde el Departamento de Sostenibilidad y Calidad.





23) Océano trabaja activamente para alcanzar lo Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2030. ¿Cuál es para ti el objetivo prioritario en Océano Atlántico?



Trabajamos por el conocimiento de los ODS con toda la plantilla, por eso, les preguntamos específicamente por aquellos con los que se sienten más identificados en su día a día. Como podemos ver en los resultados obtenidos, el ODS con el que más se identifican es el 4 (Educación de Calidad) siguiéndole el 3 (salud y bienestar).

Son muchas las acciones que desarrollamos como aportación a dichos ODS. Por un lado por nuestra actividad profesional de dedicarnos a la educación, contribuyendo directamente al ODS 4.

Nuestra vinculación con el ODS 3 se establece a partir de nuestro Centro de Formación especializado en la familia de Salud, donde impartimos actualmente siete grados medios y superiores. Contribuimos también a este ODS con nuestro programa de bienestar en el trabajo OCEANO SALUDABLE, y también con muchos de nuestros servicios (deportivos, taller concretos de mejora de la autoestima, envejecimiento activo, etc)

OTRAS CUESTIONES

En la encuesta de clima laboral dimos un espacio para que pudieran aportar sugerencias y hablar de las más problemáticas.

- La contaminación acústica en nuestras instalaciones hizo que de cara a 2023 nos comprometamos a hacer una campaña para reducirla.
- Otro de los aspectos que más se ha repetido, es el hecho de que el ambiente de trabajo es muy bueno y positivo, por lo que seguimos trabajando para que se mantenga.
- También les preocupa trabajar alguna de las campañas con la comunidad, con la problemática de enfermedades raras. Por eso, en 2022, desde el grado de infantil se hizo una campaña de sensibilización sobre éstas.
- Respecto a los valores de Océano Atlántico: La mayoría de los trabajadores de Océano señala que sí conocen PROPÓSITO, VISIÓN Y VALORES de la entidad.
- En cuanto a la comunicación: La información que la empresa da a los trabajadores ha obtenido una satisfacción del 70%.

REGISTRO DE DATOS DEL PERSONAL

INDICADOR	2020	2021	2022
Nº empleados/as que obtuvieron permiso de paternidad o maternidad			
HOMBRES	3	2	3
MUJERES	2	2	4
Nº de la plantilla que hace uso de las medidas de conciliación			
HOMBRES	1	2	0
MUJERES	2	2	8
% de la plantilla que dispone de jornada flexible en su puesto de trabajo			
HOMBRES	85%	85%	85%
MUJERES	75%	85%	85%

INDICADOR	2020	2021	2022
Nº total de accidentes con lesiones	8	2	-
Nº total de bajas por enfermedad profesional y enfermedad común	5	2	-
Nº de días no trabajados por accidentes o enfermedades profesionales	47	12	-
Nº de mortales	0	0	-

COMPROMISO CON LA CONCILIACIÓN

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.

SEGURIDAD Y SALUD

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

Para la elección de las nuevas prácticas, realizamos una encuesta en 2021 en la cual recibimos 115 respuestas sobre sus intereses, motivaciones y necesidades para adecuarlas al equipo humano.





- Procesos de selección estandarizados, que aseguran la igualdad de oportunidades y no discriminación por género, sexo, raza o condición.
- 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.
- Elaboración II Plan igualdad en proceso.
- Aumento del personal del departamento de igualdad en 2 personas más.
- La valoración de nuestros/as trabajadores/as en su colaboración con nuestra organización es muy importante para nosotros. 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.

INDICADOR	2020	2021	2022
Porcentaje de personas en plantilla que participan en las encuestas de satisfacción	65%	83%	37%
Nº de reuniones de estrategia desarrolladas con el equipo	13	9	10
Análisis de stakeholders realizados	90%	100%	100%

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. Desde la capitanía de este barco, existe 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 no discriminación. Para ello, ponemos en marcha los diferentes protocolos de selección de perfiles profesionales con que contamos en la organización.

Como también 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.

FORMACIONES

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.

En 2022 se han realizado las siguientes formaciones:

ESTRATÉGICAS:

- Formación sobre liderazgo a todos los trabajadores/as de oficinas y de Formación profesional (8h)
- Programa de liderazgo y autoliderazgo al comité de dirección general y al equipo de Desarrollo de Negocio de Servicios (12h)

GRUPALES:

- Formación en herramientas de evaluación para los/as tutores/as de Formación Profesional (14 personas) (8h)
- Formación en herramientas de mejora del curso para los/as tutores/as de Formación profesional (19 personas) (3h)

DEPARTAMENTALES

- Formación al departamento de servicios sobre "venta de producto" (2h)
- Reuniones trimestrales por Departamentos para evaluar el seguimiento de la estrategia (3h/cada una)

INDIVIDUALES:

- Curso de liderazgo de mandos intermedios (78h)
- Título de Experto en Responsabilidad Social Universidad de Zaragoza (600h)
- Conocimiento FUNDAE (40h)



HAZLO DIFERENTE



Además, a la hora de presentar resultados del verano para la línea de servicios y de hacer comités estratégicos, se busca hacerlos de una manera diferentes, sacando a los/as trabajadores/as implicados de su zona de confort, para valorar y ver la empresa desde otra perspectiva. Este año el comité asistió a la playa y la línea de servicios a los Mallos de Riglos. En Océano Atlántico siempre buscamos que nuestros trabajadores remen hacia un mismo destino, buscamos crear una tripulación unida a través de este tipo de reuniones diferentes, en las que se forma equipo y se conoce más a las personas fuera de su puesto de trabajo, un aspecto fundamental para nosotros/as.





Administración

FUNCIONES DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN OCÉANO ATLÁNTICO

CONTABILIDAD

El departamento es responsable de la correcta aplicación de las obligaciones contables según lo establecido por el PGC y por el Plan específico de la compañía

BANCOS, TESORERÍA Y CAJA

Participar en las relaciones con las entidades financieras, analizar entidades y condiciones y buscar productos alternativos que optimicen los costes financieros y el cash flow de la Compañía, asegurando los recursos necesarios para desarrollar los planes de negocio.

Gestionar todas las subvenciones que tenga y a las que pueda acceder la empresa por diferentes proyectos.

PRESUPUESTO Y ANALISIS ECONÓMICO-FINANCIERO

Elaboración del PRESUPUESTO GENERAL a partir de las directrices y líneas maestras definidas por la dirección general y revisar su cumplimiento

FISCALIDAD, AUDITORÍAS E INSPECCIONES, LEGAL.

Cumplir con las obligaciones tributarias e impositivas correspondientes.

Trasladar a los asesores externos cuantas cuestiones sean necesarias y mantener las reuniones periódicas oportunas para la revisión y propuestas de mejora en relación con el mejor tratamiento fiscal posible.

Trasladar a los asesores legales cualquier consulta necesaria en dicho campo.

CONTROL DE GESTIÓN

Diseñar y mantener los sistemas de control de la empresa para suministrar información fiable, libre de errores, relevante y en el momento adecuado para la toma de decisiones.

Actualizar el Cuadro de Mando de Gestión, y asegurar la disponibilidad de los diferentes análisis e informes de gestión, antes de la fecha determinada con el objeto de facilitar la toma de decisiones adecuadas en plazo.

Elaborar los estados financieros.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Llevar una correcta parametrización de los sistemas de información (ERP) para optimizar la información que se obtenga del mismo

OTRAS

Pagos y cobros

Administración de personal

Realización de facturación a clientes

Control del inmovilizado de la compañía y su correspondiente amortización

Gestión y contratación de seguros

Constitución y cancelación de avales

Gestión de compras y pedidos



ADMINISTRACIÓN

PUESTOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIÓN	0	1
TÉCNICOS/AS	3	1
TOTAL	3	2

BUENAS PRÁCTICAS

- Control de gastos para reducir sobrecostes.
- Alianzas con empresas con la oferta mutua de servicios.
- Centralización en una persona como responsable de compras y elaboración de un protocolo para las mismas.
- Control de gastos más exhaustivo para garantizar un adecuado uso de los recursos.
- Facturación en formato electrónico para no consumir papel.

Proveedores



Número total de proveedores en la actualidad: 1.173

Apostamos por el comercio local, siendo así la mayoría de nuestros proveedores de ámbito local.

El porcentaje de proveedores locales asciende hasta el 61,98%.

Por provincia:

ZARAGOZA	50,55%
HUESCA	5,29%
TERUEL	6,14%
TOTAL	61,98%

INDICADOR	2020	2021	2022
% 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%

Proveedores



Respecto a la gestión de proveedores, remamos hacia la garantía de 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 tanto internas como externas.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PROVEEDORES

Primeramente, se identifican las necesidades de la empresa, después se elabora una lista con los posibles proveedores que pueden suministrarnos o prestar sus servicios. Tras elaborar la lista de proveedores, se realiza una primera criba en función de nuestros criterios a la hora de hacer la selección (calidad en el servicio, precio, flexibilidad, entrega, seguridad, etc.). Al tener una preselección más reducida de posibles proveedores, se organizan reuniones para poder conocer mejor a las empresas. Y finalmente se selecciona el proveedor, lo que lleva a redactar, negociar y firmar el contrato.

PROCESO DE COMUNICACIÓN

En Océano Atlántico creemos que la comunicación con nuestros proveedores es fundamental, por lo que navegamos hacia la creación de canales de comunicación transparentes y concisos. Debido al gran número de proveedores con los que cuenta la empresa, no es posible mantener una comunicación con todos los proveedores, pero todos ellos tienen la posibilidad de comunicarse con el departamento de administración en cualquier momento para solucionar posibles cuestiones que les puedan surgir.

Apartado a analizar		Puntuación	Puntuaciones de referencia		
			Satisfecho	Óptimo	Insatisfecho
1	¿Cómo valora nuestro proceso para solicitarle pedidos o servicios?	8,33	9-10	8-7	6-0
2	¿Cómo valora nuestra forma de pago?	8,16	9-10	8-7	6-0
3	¿Cómo valora las comunicaciones y la atención recibida por parte de Océano?	8,33	9-10	8-7	6-0
4	¿Recomendaría a Océano Atlántico como entidad con la que trabajar?	8,33 PASIVO	9-10	8-7	6-0
Resultado final		8,41	9-10	8-7	6-0

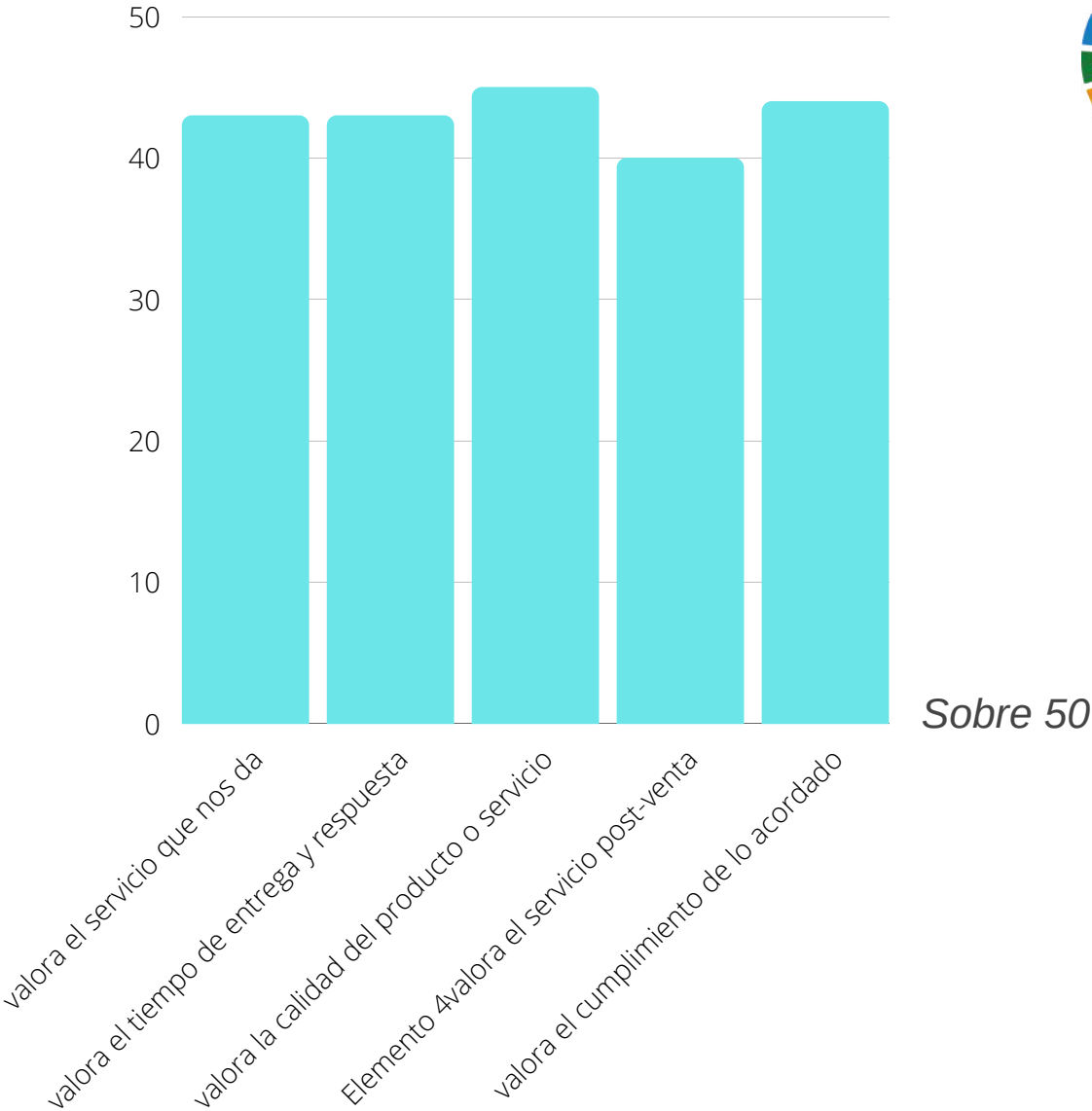
EVALUACIÓN EXTERNA	
FECHA DE EMISIÓN	15/3/2022
PROVEEDORES ENCUESTADOS	8
FECHA DE CIERRE	19/05/2022
RESPUESTAS RECIBIDAS	6



El cuestionario que hemos utilizado para la Evaluación interna de Proveedores está compuesto por cinco preguntas clave en el proceso de relación comercial.

La evaluación se ha realizado por los responsables de los Departamentos con los que trabaja cada uno de los Proveedores o Servicios Externos.

El grado de satisfacción con nuestros proveedores es una herramienta importante que ayuda a entender las relaciones comerciales de Océano. Además, permite controlar el servicio que cada uno de ellos nos proporciona y hacer una valoración objetiva sobre la continuidad de los servicios que nos ofrecen o la necesidad de buscar alternativas.



EVALUACIÓN INTERNA	
FECHA DE EMISIÓN	18/05/2022
PROVEEDORES ENCUESTADOS	21
FECHA DE CIERRE	02/06/2022
RESPUESTAS RECIBIDAS	21

CONCLUSIONES

Podemos llegar a la conclusión de que la relación comercial con nuestros proveedores y servicios externos es muy buena. Tan solo un 28,6% de nuestros proveedores no alcanzan el nivel satisfactorio. En estos casos, tendremos que estar pendientes de la evolución de los mismos, ya que no se puede decir que la valoración es negativa, pero si dudosa.

COMPROMISOS

- Mejora de la relación con los proveedores
- Revisar y mejorar el proceso de comunicación con los proveedores
- Revisar la forma de pago



océanoatlántico

Marketing



FUNCIONES DEPARTAMENTO DE MARKETING OCÉANO ATLÁNTICO



PLAN DE MARKETING & COMUNICACIÓN

El departamento es responsable de desarrollar e implementar el plan de marketing y comunicación general de la empresa y en cada una de las líneas estratégicas. necesario para dar soporte e impulsar las Ventas de los productos.

RRSS + CONTENIDOS

Gestión de los diferentes perfiles de la empresa en las RRSS donde se encuentra el público objetivo de cada línea. Y desarrollo del plan de contenidos.

CREATIVIDADES, DISEÑO Y VIDEOS

Diseño y desarrollo de materiales gráficos y creatividades que den soporte a los equipos de venta, (dosieres, folletos, página web...)

Desarrollo del manual de marca corporativo para que sirva de guía

COMUNICACIÓN INTERNA

Diseño y desarrollo de campañas de email desde marketing a nuestras bases de datos.

CAMPAÑAS DE PUBLICIDAD

Coordinación e implementación de las campañas de publicidad para cada línea de negocio.

EVENTOS

Preparación de eventos y ferias para potenciar la visibilidad de la empresa.

OTRAS

Coordinación de las actividades de RRPP
Comunicación Interna
Estudio de la competencia
Segmentación de potenciales clientes
Definición Buyer persona
SEO/SEM



Datos de interés

PUESTOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIÓN	0	0
TÉCNICOS/AS	2	0
TOTAL	2	0

Buenas prácticas

- Incorporación de una persona nueva al departamento que se ocupe de las redes sociales para fomentar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas en la comunicación.
- Mantenimiento de la web en general y mejora de la misma.
- 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.

ENFOQUES Y ACCIONES

- 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.

INDICADOR	2020	2021	2022
Nº eventos de comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social.	0	0	2
Horas/año destinadas a comunicación y fomento de buenas prácticas relacionados con el desempeño social	10	14	40
Nº de jornadas y ferias en las que se ha participado	0	1	7
Nº de sesiones de puertas abiertas desarrolladas en diferentes servicios	0	5	8
Apariciones en medios de comunicación	25	30	35



PROYECTOS

- **Día de la diversión en el trabajo:**

Celebración del día de la diversión en el trabajo con varios concursos y pruebas para los trabajadores/as con premios.

- **Día Internacional de la mujer**

Conmemoración del Día Internacional de la Mujer a través de poner en valor al equipo de mujeres tripulantes de Océano Atlántico.

- **25 Aniversario**

Celebración pensada para nuestros trabajadores/as y alianzas de nuestro 25 aniversario, un momento para disfrutar y transmitir la cultura tan especial de Océano Atlántico.





Sostenibilidad y calidad

DEPARTAMENTO

PUESTOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIÓN	1	0
TÉCNICOS/AS	2	0
TOTAL	3	0

En Enero de 2022 se creó un Departamento independiente de Calidad y Sostenibilidad.



CALIDAD
OCÉANO ATLÁNTICO

ENFOQUE GLOBAL

- 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.
- Cambio del mapa empresarial por uno matricial.
- Desarrollo de nuevas acciones medioambientales.
- Formación al equipo traslado trabajo LOPD
- Revisión y creación de un nuevo código ético más completo.
- Creación de más puntos de reciclaje en los centros.
- Formación en RS de un nuevo miembro del equipo de Universidad de Zaragoza.
- A finales de año: incorporación de una persona al Departamento
- Actualización de política ambiental

SOSTENIBILIDAD



Objetivos 2022

Convertirnos en una empresa 100% sostenible en todas nuestras áreas y procesos.

- Integrar la sostenibilidad en el ADN de la empresa creando procesos en todas las áreas.
- Formación y concienciación al equipo en buenas prácticas en materia de sostenibilidad.
- Sensibilización a nuestros grupos de interés en materia de sostenibilidad.
- Cuidar y mejorar la proyección exterior de la empresa en cuanto a sostenibilidad.

Líneas de trabajo

ACCIONES EN CADA DEPARTAMENTO	Acciones que integren la sostenibilidad en todos los departamentos de la empresa
PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNA	Crear una imagen potente de Océano en cuanto a sostenibilidad, haciendo difusión de todo lo que hacemos y compartiendo conocimiento
LÍNEAS DE TRABAJO ESTRELLA	MEDIO AMBIENTE
	PERSONAS

Un camino urgente 2022

- Desarrollo del departamento orgánico y paulatino dentro de la empresa.
- Calidad y Sostenibilidad como departamento independiente.
- Creación de objetivos de sostenibilidad por departamentos y por línea de negocio vinculados a plan de incentivos
- ESTRATEGIA EMPRESARIAL 2022-25: Definición de objetivos estratégicos sostenibles en la empresa

Claves

*Compromiso de la dirección.
No dar por supuesto, preguntar para saber
Salirse de la norma, ser creativos
Establecer una relación confianza empresa-trabajador/a.*



Plan estratégico RSC



Convertirnos en una empresa 100% sostenible en todas nuestras áreas y procesos.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS POR LÍNEAS DE NEGOCIO

- SERVICIOS: 50.000 personas se habrán sensibilizado con la Agenda 2030 y los ODS gracias a Océano Atlántico
- EMPRESAS: 150 empresas habrán integrado la sostenibilidad e igualdad en su estrategia con ayuda de Océano
- FORMACIÓN PROFESIONAL: 5.000 alumnos se habrán incorporado al mercado laboral sabiendo integrar procesos de RSC en su profesión

INDICADOR	2020	2021	2022
Estado de situación de los objetivos contemplados en el Plan de RSC	78%	80%	85%
Alumnos insertados laboralmente	30	52	55
Alumnos que hemos facilitado prácticas	+300	+300	+400
Total Alumnos/as formados	+300	+400	+800
Total usuarios de diferentes servicios	+1500	+2500	+3000



Plan de comunicación

Para mejorar la visibilidad de Océano en Sostenibilidad, planteamos dos estrategias:

- A nivel interno, la sensibilización de nuestros equipos de trabajo.
- A nivel externo consolidar la identificación de Océano con la sostenibilidad.

NIVEL INTERNO	INDICADORES	NIVEL EXTERNO	INDICADORES
La comunicación es continua y establecida de manera formal desde la dirección de sostenibilidad a todos los trabajadores	Comunicación formal por medio de comunicados a todos los trabajadores.	Comunicar desde los canales de Océano Atlántico en redes sociales acciones realizadas por la empresa en materia de sostenibilidad.	Se han comunicado en las redes sociales de LinkedIn e Instagram 10 acciones en 2022.
Formaciones permanentes en sostenibilidad al equipo	• 3 persona formadas por Unizar en "Experto Universitario en Responsabilidad Social" • Formación al equipo de tutores/as en Septiembre de 2022 en materia de sostenibilidad en el aula.	Mejora y ampliación de la información sobre sostenibilidad de nuestra empresa en la web.	Estamos actualmente haciendo esa mejora que será visible a finales de 2022
		Publicaciones en LinkedIn a nivel personal del equipo.	Hemos realizado 12 publicaciones relacionadas directamente con la sostenibilidad.
		ALIANZAS: Establecernos como asesores y referentes en Sostenibilidad con diferentes aliados (Cámara, ALIA, BNI...)	Hacemos con ellos diferentes charlas y acciones de difusión de la sostenibilidad.



Orientación líneas de trabajo

PERSONAS

Los/as trabajadores/as van a ser una de las líneas de trabajo fundamentales en 2022, y para guiarnos en el trabajo a realizar desde RRHH, utilizaremos los resultados obtenidos en el análisis previo. Algunos de los aspectos que se deberán abarcar este año en este sentido son:

- Creación de una política salarial y revisión de salarios en casos que se consideren oportunos.
- Mejora de medidas de conciliación y creación de dossier de conciliación para todos los trabajadores. Resultados obtenidos en la encuesta de clima laboral.
- Revisión del estrés y la carga laboral del trabajador: medidas de bienestar físico y mental. OCÉANO SALUDABLE
- Plan de igualdad y comunicación del mismo.
- Revisión y redefinición de valores y comunicación por parte de dirección. En enero de 2022 aparecen los nuevos valores entre los cuales se incluye como uno independiente sostenibilidad.

MEDIO AMBIENTE

El segundo mar en el que nos sumergimos de lleno y como línea fundamental de trabajo que planteamos desde sostenibilidad, es el trabajo en cuanto a medidas medioambientales.

El cambio climático es una de las principales preocupaciones de la población joven, y con la cantidad de jóvenes con que contamos en Océano, creemos que nuestra contribución a ello debe ser firme y potente.

Personas

OCÉANO SALUDABLE

Tenemos en marcha nuestro programa de empresa saludable, donde damos a nuestros navegantes 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.

Comenzamos en 2017 ofreciendo a nuestros trabajadores recursos de bienestar con fruta, deporte y programas de conciliación.

En 2021 nos certificamos por Bureau Veritas bajo el modelo de Empresa Saludable y este año hemos hecho la renovación de las misma.

- Programa con más de 20 iniciativas a beneficio del trabajador
- Basado en las 4 esferas del modelo de Empresa Saludable
- En 2022 hemos incluido nuevas prácticas.

BUENAS PRÁCTICAS

Mantenemos las buenas prácticas relacionadas con la seguridad y salud que ya estaban el año anterior en vigor y que tienen muy buenos resultados, además de incluir nuevas:

- Clases de pádel
- Carrera 10k. Subvencionamos al 100% la participación
- Fruta los lunes
- Fisioterapia en momentos puntuales y claves
- Deporte por las mañanas los lunes y miércoles
- Plan de alimentación y deporte personalizados
- Punto de recogida de alimentación saludable
- Seguro sanitario

RESULTADOS

Si dejases la empresa, ¿lo sentirías por el ambiente de trabajo?

El 94,1% de las personas responden con un SI

¿Te sientes integrado en la empresa?

El 97,1% de las personas responden con un SI

¿Te gustaría implicarte en el desarrollo de nuevos proyectos en la empresa?

El 94,1% de las personas responden con un SI



**NUESTRO OBJETIVO
ES CONSEGUIR
EQUIPOS Y
TRABAJADORES/AS
FELICES**



CAMPAÑAS Y COLABORACIONES



RECOGIDA SOLIDARIA POR UCRANIA

Desde el Departamento de Sostenibilidad en colaboración con AURA (Asociación Ucraniana de Residentes en Aragón) realizamos una recogida solidaria de los productos más necesarios para mandar a Ucrania desde el Gobierno de Aragón. Transmitimos a todo el alumnado, personal docente, personal laboral, proveedores, etc; la necesidad de recoger materiales (sobre todo comida y material sanitario)

RESULTADOS OBTENIDOS

- Más de 20 cajas de materiales
- Solidarización de muchas personas

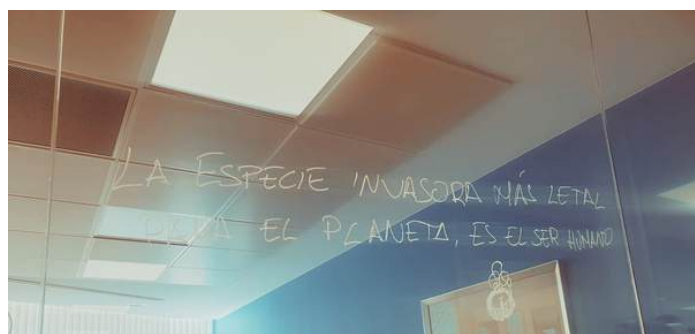


DÍA MUNDIAL DEL RECICLAJE. 17 DE MAYO

Desde el Departamento de Sostenibilidad celebramos este día haciendo acciones de sensibilización con el personal de oficinas y profesorado en el cual tenían que hacer una buena acción que contribuyera al medioambiente y dar visibilidad a estas problemáticas. Para aquellas personas que completaran el reto tenían un regalo sostenible.

RESULTADOS OBTENIDOS

- Movilización de las 45 personas a las que se les envía el reto.



DÍA MUNDIAL CONTRA EL CÁNCER. 4 DE FEBRERO

Los estudiantes de la FAMILIA PROFESIONAL SANITARIA IMPULSAN este proyecto de la mano del Departamento DE RESPONSABILIDAD SOCIAL de Océano Atlántico.

Los talleres preparados en cada rincón del centro son una invitación a la REFLEXIÓN, pero también son la muestra de lo importantes que son las habilidades personales y comunicativas en el ACOMPAÑAMIENTO de esta enfermedad.

RESULTADOS OBTENIDOS

- En la jornada de la primera parte de la mañana se consigue la participación de todo el alumnado y personal docente que asiste. En la segunda parte y la andada sólo llega el 40% del alumnado.
- Recaudación económica 563€ para donar a la AECC



APASCIDE

APORTACIÓN Y COLABORACIÓN CON LA INICIATIVA 12 HORAS NON STOP

En **APASCIDE Aragón** trabajamos para alcanzar una **vida de calidad** para las personas con sordoceguera y grave privación lingüística.



El agua y la natación aúnan muchas propiedades beneficiosas, de ahí la importancia de **seguir potenciando** la natación y convertirlo en un deporte **más inclusivo**.

¿Cómo colaborar en el reto deportivo?

Se habilitará una calle contigua a la de Luis y Jose Luis, para que los **nadadores** que se inscriban puedan **nadar por relevos**.

Los relevos son de **50/100m** mínimo, **al estilo elegido**.

¿Cómo colaborar económicamente?

La Caixa : **ES 68 2100 5563 0621 0020 5663**
Ibercaja: **ES 08 2085 0115 5103 0025 3801**

BIZUM: 05046

+ info sobre desgravación para donaciones



MATERIAL ESCOLAR

RECOGIDA DE MATERIAL ESCOLAR PARA ESTUDIAR EN VERANO EN COLABORACIÓN CON LA OBRA SOCIAL EL CARMEN



RECOGIDA DE MATERIAL

HICIMOS UNA RECOGIDA DE MATERIAL ESCOLAR PARA UNA ESCUELA DE ZANZIBAR.



Zanzibar School of Hope

VENTA DE PULSERAS

VENTA DE PULSERAS POR LA IGUALDAD PARA DONAR DINERO A DOS ASOCIACIONES.



SEMANA EUROPEA DEL DEPORTE



La Semana Europea del Deporte (SED), iniciativa de la Comisión Europea para combatir el sedentarismo.

El objetivo de esta iniciativa es implicar a todos los tripulantes oceánicos a realizar una o varias acciones que fomenten la actividad física y buenos hábitos alimentarios entre la población.

En esta edición de 2022, año europeo de la juventud, tras dos años de severas restricciones a la práctica deportiva en recintos cerrados, queremos que la SED de España vuelva a batir los registros de participación en las actividades promovidas por las entidades relacionadas con el deporte en la lucha contra la lacra de la obesidad y el sedentarismo crecientes, a favor de una vida saludable basada en el ejercicio físico y la alimentación adecuada.

El barco de Océano se zambulle de lleno en esta iniciativa y la semana del 26 al 30 de septiembre vamos a llevar a cabo varias acciones tanto en el centro de Expo con el de porches. Hemos realizado varias masterclass impartidas por profesionales en la materia que trabajan en la organización y será abierta a todo el alumnado, equipo docente y trabajadores/as de oficinas.

- MASTERCLASS DE ZUMBA: 2 masterclass (en total 80 participantes)
- MASTERCLASS DE HIT: 2 masterclass (en total 80 participantes)
- PASEO SALUDABLE: 2 paseos (en total 250 participantes)



Medio Ambiente



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 nuestro constante rumbo.

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.

ACCIONES 2022



TEMPERATURA SOSTENIBLE

- Colocación de cartelería en todos los puntos de control de temperatura
- Correo informativo a todo el personal y profesorado
- Temperatura entre 19º y 21º en invierno y 24 y 26 en verano
- Apagar el aire caliente durante el desarrollo de las clases



REDUCCIÓN DE PAPEL

- Bajar un 10% el consumo de papel con respecto a 2021
- Colocación de carteles informativos con recomendaciones en los puntos de impresión y fotocopias
- Acciones de reducción de papel en colonias y servicios
- Incorporación de 4 tablets para reuniones



REDUCCIÓN DE BASURAS EN LOS SUELOS

- Limpieza de entrada por parte del alumnado.
- Campaña de concienciación sobre los vertidos al suelo.
- Vídeo sensibilizador de parte del personal de limpieza
- Envío de imagen impactante a todo el alumnado y personal



ISO 14001



ISO 14001 es el Sistema de gestión reconocido a nivel mundial, publicado por la Organización Internacional de Estandarización (ISO), cuyo objetivo es proporcionar un marco eficaz que garantice el cumplimiento regulatorio de las normas de medioambiente.

Los criterios a aplicar para la evaluación del impacto de los Aspectos Ambientales son:

- Frecuencia.
- Magnitud.
- Acercamiento a Límites/ Peligrosidad.
- Afección al Entorno.

Se consideran Aspectos Ambientales con impactos significativos aquellos que, aplicando los criterios de valoración, y multiplicar los valores parciales, se encuentren entre el 15% de más valor (considerando el 100% el de mayor valor y el 0% el de menor valor). Realizamos además un exhaustivo control de los consumos. **Como aspecto ambiental significativo, tenemos el consumo de gasoil/diésel.**

En cuanto a la gestión de residuos llevamos a cabo un registro exhaustivo de los mismos, aunque por nuestra actividad empresarial no generamos grandes residuos ni generamos residuos peligrosos.

Además contamos con un protocolo y comité de actuación ante emergencias y un registro de las mismas. En 2022 no hemos tenido ninguna.

En cuanto a los consumos, en 2022 obtenemos las siguientes conclusiones:

1. *Disminuye mucho el consumo de papel gracias a las campañas de ahorro de papel que se establecen a nivel general.*
2. *Disminuye también el consumo de agua y de tóner respecto a 2021*
3. *El consumo de carburante se mantiene, dando lugar a la necesidad de disminuirlo.*
4. *El consumo de luz se mantiene igual respecto a 2021.*
5. *Dismuye la climatización gracias a la campaña de temperatura sostenible que desarrollamos en 2022.*

Cubos ODS



Este año hemos incorporado a bordo en nuestras instalaciones los 17 cubos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, añadiendo datos impactantes de cada uno de ellos. De esta manera los tenemos visibles en la entrada de nuestro centro en Expo para darlos a conocer a todas las personas que entren en nuestras instalaciones.

Al poder moverlos, los emplearemos también para servicios que vayan directamente relacionados, clases en Formación profesional, eventos de Océano Atlántico, clases de tiempo libre, etc. Cualquier persona podrá utilizarlos cuando así lo requiera la actividad, por eso están accesibles a todas las personas.

Además, desde la línea de Formación Profesional, se va a trabajar con todo el alumnado y los cubos para que conozcan qué son los ODS y como contribuir al logro de la Agenda 2030.

CALIDAD

Objetivos 2022

Mayor presencia del departamento en todas las áreas de la empresa.

- Mantenimiento de certificaciones de Calidad, Medio Ambiente, Protección de datos, así como cualquier otra que se considere pertinente en la empresa.
- Definición y mejora de políticas y procedimientos, orientando la empresa hacia la excelencia.
- Formación y concienciación en buenas prácticas en materias de seguridad, medio ambiente y uso eficiente de los recursos.
- Gestión sostenible de la empresa.
- Coordinación de procesos de Auditorías internas y externas de calidad, medio ambiente y protección de datos.

¿Cómo alcanzar los objetivos?

Comunicación permanente con departamentos:

- Facilitar que las medidas y acciones a adoptar en cada área de la empresa sean bien asumidas por los equipos para que puedan mantenerse en el tiempo.
- Facilitar los recursos necesarios para que estas modificaciones sean posibles.
- Formación permanente: a todo el equipo y el alumnado en materia de sostenibilidad.
- Indicadores de Sostenibilidad: Medición de resultados por línea de negocio en Sostenibilidad. Establecimiento de indicadores.
- Fácil acceso: Facilitar acceso a documentos, acciones y noticias para todo el equipo y externos

HERRAMIENTAS

Encuestas de satisfacción creadas para diferentes grupos de clientes.

Análisis de materialidad, necesidades y expectativas y otros análisis realizados.

Encuestas de clima laboral.

Seguimiento objetivos de calidad establecidos por departamentos.

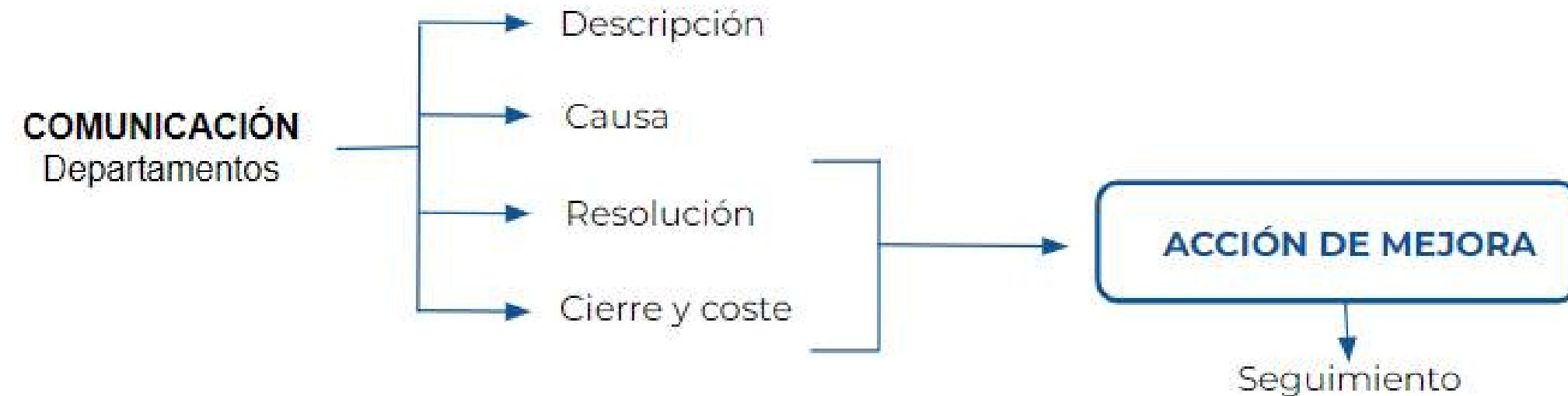




ISO 9001

La ISO 9001:2015 es una norma internacional de gestión de la calidad aplicable a cualquier tipo de organización de cualquier sector o actividad. Está basada en los ocho principios de gestión de calidad, fundamentales para una buena gestión empresarial. ISO 9001 está diseñada para ayudar a las organizaciones a asegurar que cumplen las necesidades de los clientes y otras partes interesadas, al tiempo que cumplen con los requerimientos regulatorios relativos al producto

NO CONFORMIDADES - Sistema de gestión ISO 9001



Claves del éxito

Colaboración
Autocrítica

SOLUCIÓN



Resultados

SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

INDICADOR	2020	2021	2022
Valoración general de la intervención directa	4,7	4,8	4,6
Valoración general gestión del producto	4,2	4,1	4,6
Valoración general instalaciones	4,5	4,5	4,5
Valoración global de la organización	4,2	4,5	4,7
Nº de mejoras propuestas	30	32	15
Nº de mejoras realizadas	25	31	12
Servicios que cuentan con valoración externa	100%	100%	100%
Quejas o reclamaciones	0	1	1

Nuestra entidad cuenta con hojas de reclamaciones a disposición de todas aquellas personas que lo soliciten.
*Las valoraciones van sobre 5

CLIENTES: CAMPAÑA PACTO DE ESTADO

Hacemos una valoración aparte porque los servicios son diferentes, son los servicios de igualdad y prevención en violencia de género; siempre de manera puntual y tenemos un número muy elevado de éstos, entonces el análisis es independiente.

Esta encuesta fue realizada en 2022 y hubo más de 150 respuestas.

Apartado a analizar	Puntuación
¿Cómo valoras la gestión y atención prestada por Océano en el seguimiento y supervisión de la actividad?	9,3
¿Cómo valoras en global las actividades que hemos llevado a cabo?	8,9
¿Cómo valoras a los/as profesionales que han desarrollado la actividad?	9,07
¿Recomendarías a Océano Atlántico?	98,8%

Además, dejamos una pregunta abierta para recomendaciones
*Las valoraciones son sobre 10



USUARIOS/AS FINALES

Apartado a analizar	puntuación sobre 10
Espacio en el que se desarrolla el servicio	9,05
Actividades	9,07
Personal que desarrolla el servicio	9,32
Trato recibido por Océano Atlántico	9,16
¿Recomendarías a Océano Atlántico?	90,35 siempre // nunca 1,27% indiferente 8,38%

ALUMNADO: FORMACIÓN PROFESIONAL

El cuestionario de evaluación se envió a través de correo electrónico a las direcciones de mail de todos los alumnos/as de Océano de Formación Profesional. Se ha dado un plazo de reporte del cuestionario de un mes desde la fecha de envío, habiendo recibido en ese periodo un total de 227 respuestas. Índice de reporte del 21,13%, un índice muy bajo sobre el total.

- La nota media global de la Formación profesional es de 3,9 sobre 5, dando lugar a un resultado óptimo, aunque hay varias conclusiones que llaman la atención:
- Alto grado de desconocimiento por parte de nuestros alumnos/as del servicio de apoyo educativo individualizado del Centro.
 - Alto grado de desconocimiento por parte de nuestros alumnos/as del servicio de apoyo psicológico del Centro.
 - En los comentarios de las recomendaciones finales del formulario, se hacen referencias sobre la **falta de información de los procesos** de matrícula, solicitud de becas, prácticas, etc.
 - En general se considera óptimo el nivel de mejora aplicado en la plataforma de formación Online.

· Además, dejamos una pregunta abierta para recomendaciones



Buenas prácticas globales

- Centralizar atención a familias y alumnos en una sola persona, con disposición 24 horas y respuesta inmediata a sus necesidades.
- Creación e inclusión de una sesión de sostenibilidad en los cursos de MTL.
- Mejora de las encuestas de valoración en nuestros servicios.
- Creación protocolos para monitores/as: recogida y entrega de material, intervención menores, trato con las familias, etc.
- Incluir temáticas de sostenibilidad en los servicios.
- Venta de servicios privados sobre sensibilidad en sostenibilidad.
- Creación y diseño de servicios específicos que ayuden a la difusión y concienciación de los ODS y Agenda 2030, orientados a todos los colectivos.
- Participación en proyectos medioambientales con Ayuntamientos trabajando subvenciones aragonesas. 6 proyectos.
- Impulso de formaciones de igualdad y RS para empresas.
- 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.
- Creación en la actualidad de formación online sobre ODS para empresas y propios trabajadores/as.
- Creación de un protocolo específico sobre sostenibilidad para nuevos trabajadores/as de servicios.
- Eliminación de vasos de plástico.
- Realización de campañas medioambientales

Compromisos

- Comunicación a todo el personal de la nueva política ambiental.
- Campañas medioambientales que se realizarán antes de que acabe el curso: transporte sostenible, ahorro de agua y dar una nueva vida a los recursos.
- Acciones para disminuir la contaminación acústica del centro de Expo.
- Colaborar con nuevas Asociaciones
- realizar 20 campañas de sensibilización desde la Formación Profesional.
- Aumentar las publicaciones de LinkedIn de sostenibilidad
- Mantener las encuestas que se hacen a clientes, usuarios, alumnado, etc.
- Dar a conocer al alumnado el servicio de apoyo educativo y el de apoyo psicológico.
- Dar más visibilidad a la existencia del canal de sugerencias anónimo que existe.
- Mejorar los procesos de comunicación de incidencias.
- Disminuir el consumo de gasoil y Diesel.
- Disminuir el consumo de luz en 2023.
- Dar mayor visibilidad a las acciones de sostenibilidad de la organización.
- Integrar contenidos de sostenibilidad en la asignatura de FOL de Formación Profesional en todos los grados que se imparten.
- Trabajar más a fondo la igualdad con el alumnado en 2023.



LÍNEAS DE NEGOCIO

Servicios

- Departamento
- Áreas de trabajo
- Buenas prácticas y compromisos

Empresas

- Departamento
- Valor añadido
- Productos
- Mercazaragoza
- Bienestar 5.0
- Indicadores
- Buenas prácticas y compromisos
- Escuela de tiempo libre

Formación Profesional

- Departamento
- Programa Perla
- Huella sostenible
- Informe alumnado
- Acciones RS-FP
- Igualdad
- Buenas Prácticas
- Compromisos



Un ecosistema para
AYUDARTE
en tus
OBJETIVOS



SERVICIOS

Desde la línea de servicios llegamos a diversos perfiles y segmentos de la población a través de talleres, deporte y actividades enfocadas al desarrollo de las personas, física y psicológicamente.

Este barco atracamos en cientos de municipios con nuestras acciones itinerantes y contando con personal rural para la gran mayoría, fomentando así la empleabilidad en la zona.

Nuestro objetivo principal es navegar con las personas, sea cuales sean sus características y su ubicación.



SERVICIOS

Compañeros de Vida



Navegamos por el diseño, programación, dinamización, coordinación, supervisión y evaluación de nuestras intervenciones, guiadas todas ellas por el objetivo intrínseco de mejorar, favorecer y reforzar el desarrollo integral de los niños/as y adolescentes.

En la línea de servicios surcamos por todas las etapas de la vida. Contamos con una amplia experiencia en diversos servicios y en la realización de numerosas actividades.





DEPARTAMENTO

ÁREAS DE TRABAJO

IGUALDAD Y PREVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

Trabajamos a través de diferentes actividades para prevenir y actuar ante diferentes situaciones relacionados con la violencia de género, acoso o discriminaciones. Nuestras propuestas de actividades son variadas, hay para todas las edades y todo tipo de población.

ACCIÓN SOCIAL

Apartado específico dentro de nuestras áreas de trabajo, con el objetivo de mejorar la sociedad, con proyectos de trabajo concretos: Educación de calle, servicios de mediación, talleres y formaciones sobre aspectos sociales, envejecimiento activo, etc.

OCIO EDUCATIVO

A través del ocio educativo ofrecemos programas de conciliación lúdicos y de tiempo libre como pueden ser extraescolares, madrugadores, comedor, talleres en colegios e institutos, etc; siempre bajo unos valores.

DEPORTES

En nuestro programa deportivo trabajamos por la salud de las personas con más de 15 especialidades diferentes y trabajando en el territorio rural de Aragón, acercando las oportunidades a estas personas.

PUESTOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIÓN	0	1
TÉCNICOS/AS	7	4
TOTAL	7	5

APECTOS A TENER EN CUENTA

-  Municipios en los que se trabaja: 463
-  Equipo de coordinación formado en sostenibilidad e igualdad
-  Contratación de más de 200 profesionales para el Departamento
-  Trabajo en equipo de Desarrollo de Negocio de una manera conjunta
-  Innovación como motor de cambio en nuestros servicios

IGUALDAD Y PREVENCIÓN EN VIOLENCIA DE GÉNERO

Algunos de las actividades que desarrollamos:

- Espectáculos
- Gymkhanas y juegos
- Exposiciones
- Juegos como pasapalabra o trivial interactivos
- Realidad virtual
- Escape room
- Realidad aumentada
- Talleres de arte
- Puntos violeta
- Creación de protocolos
- Formaciones en igualdad
- Planes de igualdad y municipales

y mucho más...

A continuación mostramos
la nube de actividades en
las que se ve las actividades
más realizadas.



Nº de acciones	2022
Actividades igualdad y prevención en violencia de género totales	318
Promedio valoración actividades de igualdad	8,6
Municipios en los que se trabaja	174
Centros educativos actividades de igualdad	29
Formaciones a Ayuntamientos	4
Planes municipales	5
Planes de Igualdad	4
Actividades colectivo LGTBI+	3

Contamos con actividades diferentes para todos los grupos de edad, asegurando el acceso a todas las personas sea cual sea su género y sin importar las características del municipio o centro en el que se trabaje, contando siempre con actividades itinerantes que se adapten.



ACCIÓN SOCIAL

Algunos de las actividades que desarrollamos:

-  Sensibilización en sostenibilidad
-  Talleres y formaciones para eliminar la brecha digital
-  Educación de calle
-  Talleres de memoria y envejecimiento activo
-  Risoterapia y talleres de mejora de la autoestima
-  Talleres culturales
-  Talleres intergeneracionales
-  y mucho más...

Nº de acciones	2022
Actividades de acción social en su globalidad	373
Actividades de sensibilización en Sostenibilidad	10
Servicios de mediación	3
Educación de calle	3
Envejecimiento activo	35
Media de satisfacción	8,8
Talleres culturales	259

Contamos con actividades diferentes en las cuales se trabajan diferentes valores, siempre con el objetivo común de la mejora de la sociedad, trabajando problemáticas concretas o sensibilizando de una manera general.



OCIO EDUCATIVO

Algunos de nuestros destinos de buceo:

- Colonias de verano
- Campamentos
- Extraescolares y madrugadores
- Halloween
- Talleres navideños
- Actividades puntuales como humor amarillo en fiestas de pueblos
- Fiestas final de curso
- y mucho más...

Nº de acciones	2022
Colonias de verano	175
Centros educativos (extraescolares y madrugadores)	37
Campamentos de verano	15
Plan corresponsables	35
Talleres puntuales de ocio educativo	220
Semana Santa y navidad: servicios de conciliación	38

En todas las actividades se asegura el acceso a todas las personas, haciendo especial mención a la atención a la diversidad y se trabajan valores transversales como el cuidado del entorno, el respeto, tolerancia, etc.



DEPORTE

Algunos de las actividades que desarrollamos:

-  Dinamización de piscinas
 -  Socorrismo
 -  Zumba
 -  Pádel
 -  Pilates
 -  Yoga
 -  Fútbol
 -  Campus de verano deportivos
- y mucho más.

INDICADOR	2022
Actividades deportivas	273
Dinamización de piscinas	35
Socorrismo	42
Campus de verano deportivos	25
Municipios en los que trabajamos	37

En todas las actividades se asegura el acceso a todas las personas y se adaptan los servicios a los niveles de los usuarios y usuarias. Además, los monitores/as reciben formación sobre igualdad y sostenibilidad, aunque el objetivo principal es la mejora de la salud de las personas, llevamos las actividades al medio rural para lograr llegar a más personas y trabajar de manera transversal estos valores.





FOTOGRAFÍAS ACCIONES DE SERVICIOS



BUENAS PRÁCTICAS

- Desde el Departamento se trabaja conjuntamente con numerosas Asociaciones de mujeres, de padres y madres, Asociaciones de vecinos, etc; trabajando en red y aportando nuestro granito de arena a lograr una sociedad mejor.
- A través de todos nuestros servicios se trabaja la educación de una manera no formal.
- En todos nuestros servicios y actividades se trabaja de manera transversal valores como el respeto, la solidaridad, el trabajo en equipo, etc.
- Desde esta línea de negocio, se fomenta la realización actividades de sensibilización sobre la RS y medioambiente para todas las edades y de igualdad y prevención en violencia de género.
- En todos nuestros servicios se apuesta por la NO DISCRIMINACIÓN y el acceso a ellos sea cuales sean las características de la población diana a los que van dirigidos.
- Este año, además, hemos creado vasos reutilizables para disminuir el plástico en las extraescolares
- Todos los/as trabajadores, antes de comenzar un servicio, sea cual sea, reciben una formación sobre protocolos de cómo actuar antes incidencias, trabajar la igualdad, fomentar la sostenibilidad en las actividades de manera transversal.
- En todos los servicios se trabajan valores como: paz, no violencia, contra el bullying, etc; conmemorando días específicos y de manera transversal.

COMPROMISOS

- Aumentar el número de servicios directamente relacionados con la educación en sostenibilidad.
- Reducción del consumo de recursos en todos los servicios en al menos un 10% anualmente.
- Aumentar el trabajo en red con más Asociaciones.
- Expansión a nivel nacional.
- Aumento de realización de servicios a nivel rural.
- Aumentar el cuidado de los recursos que se usan de las actividades para alargar su vida útil.
- Registrar la calidad de los servicios deportivos.
- Los/as trabajadores deberán leerse los protocolos de sostenibilidad, igualdad, incidencias, trato a familias, protección e datos, etc.; siempre que vayan a llevar a cabo un servicio, asegurarnos de esta cuestión.
- Llevar un control mejor de los materiales y de su cuidado para disminuir en recursos.
- Valorar como trabajan la sostenibilidad y los valores los proveedores externos de actividades y tenerlo en cuenta para su elección.





EMPRESAS

Desde la línea de Empresas creamos propuestas diferentes y adaptadas a las necesidades de las empresas, centrándonos en las personas que las forman puesto que son las que dan valor a las mismas.

Nuestras propuestas son acciones formativas, desarrollo del talento, Responsabilidad Social Empresarial, Planes de Igualdad, Proyecto y consolidación y mucho más.

Desde Océano nos embarcamos preparando proyectos únicos y especiales, volcando la experiencia a los mismos.



EMPRESAS

En el Corazón de las Empresas

Juntos en tus primeros Pasos

Consultoría

Gestión
Interna

Emprendimiento



La potencia del talento

Dual

Formación
A medida

Plan de
Formación
Integral

Game
Learning



La Sostenibilidad como clave para el crecimiento

RSC

Igualdad
en la empresa

Bienestar 5.0

Desarrollo
Digital



Desde nuestro Departamento de Empresas creamos propuestas diferentes y trabajamos "en el corazón de las empresas", ofreciendo servicios para todas las personas que la conforman. Aplicamos nuestra esencia oceánica para preparar proyectos únicos y diferenciadores en servicios de desarrollo corporativo, transformación digital y formación.



DEPARTAMENTO

PUESTOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIÓN	3	0
TÉCNICOS/AS	3	1
TOTAL	6	1

NUESTRA ACTIVIDAD EN EMPRESAS

-  FORMACIÓN Y TALENTO
-  GAME LEARNING
-  DESARROLLO EN LA SOSTENIBILIDAD
-  PROYECTO IGUALDAD
-  KIT DIGITAL
-  CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD
-  FORMACIÓN DUAL
-  BECAS FP

PROPÓSITO

*Aportar nuestro granito de arena en la construcción de una sociedad mejor.
Por ello, desde Océano Empresas trabajamos para aportar beneficios y una mejora en la productividad de las mismas dando valor a aquello que hay en el corazón de cualquiera empresa: las personas que la forman.*

Océano Atlántico, en el corazón de las empresas



NUESTRO VALOR AÑADIDO EN EL TRABAJO CON LAS EMPRESAS

NUESTRO MÉTODO

Gracias a nuestra cultura interna que, apuesta por lo diferente, nuestro método se basa en el “Aprender Haciendo”, es por ello que podemos dinamizar nuestras soluciones. Innovación, dinamismo y creatividad en cada propuesta. Porque creemos en nuestro proyecto y creemos en tu empresa.

EQUIPO

Nuestra tripulación dedica su tiempo y cariño a potenciar cada solución, basado en un trabajo sólido y contrastado remando para que todos nuestros clientes obtengan el mejor resultado.

CALIDAD COMO PALANCA DE CRECIMIENTO

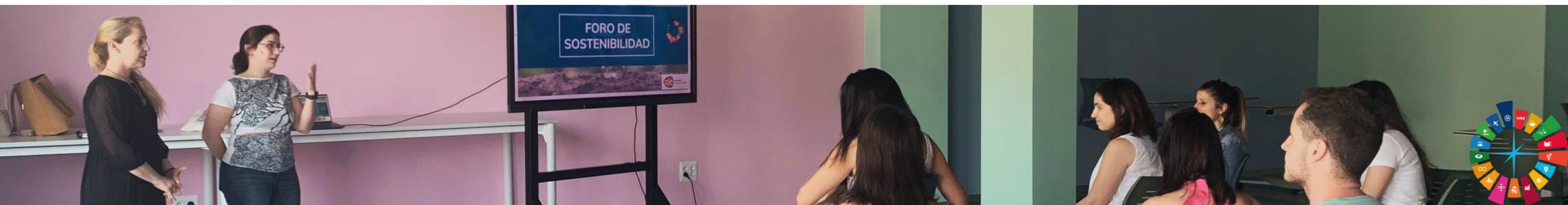
Nuestra ruta queda marcada por la atención cercana e individualizada, proporcionando una escucha activa al cliente, buscando la excelencia desde la mejora y desarrollo continuo de los equipos de las empresas y con una evaluación innovadora de la satisfacción al cliente.

GESTIÓN INTEGRAL

La inmensidad de nuestro Océano hace que podamos personalizar y adaptar cada solución a cada entidad.

NUESTRA FORMACIÓN

La gestión de la formación requiere de un alto grado de conocimiento normativo, realización de trámites y obligaciones con las administraciones que nuestros profesionales convierten en un camino fácil para tu empresa.



PRODUCTOS

FORMACIÓN Y TALENTO

Un Océano formativo inmenso. Para nuestro Océano, la formación es la clave para el desarrollo del talento. Para potenciarlo, apostamos firmemente por esta tarea, diseñado planes de formación a medida para alcanzar la mejor formación adaptada a la empresa y su plantilla; creando la formación a medida o a través de nuestro catálogo de cursos. Además, somos gestores del crédito FUNDAE que disponen las empresas para potenciar la formación.

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

Ideal para empresas que quieren potenciar el talento de su plantilla, dotándoles de una serie de capacidades profesionales, adaptamos el certificado de profesionalidad totalmente oficial, a las necesidades de la empresa. También tenemos Certificados en abierto como el de atención sociosanitaria a personas dependientes, el de formación o el de limpieza.

GAME LEARNING

Innovación, dinamismo y creatividad en cada propuesta. Nuestra cultura interna y experiencia surcando estos mares, hace que podamos trasladar cualquier formación a formato gamificado; ello hará que el trabajador la viva como una experiencia diferente, dónde la interacción, el trabajo en equipo y comunicación serán la clave.

BECAS FP

La mejor manera de incorporar talento a la empresa. Colaboramos con empresas para el desarrollo de nuestras Becas en Formación Profesional. La empresa acogerá al alumnado en su capacitación de habilidades prácticas del sector; y a su vez, el alumnado continuará su formación académica en nuestro centro de FP.

FORMACIÓN DUAL

Permite incorporar talento a la empresa, ideal para los que tienen necesidades de contratación. Proporcionamos los perfiles profesionales que se necesitan a través de una formación personalizada.

IGUALDAD

La igualdad ocupa una posición destacada, trabajamos día a día para fomentarla. Planes de igualdad, auditoría retributiva, protocolos de acosos, formaciones, asesoramientos y comunicaciones se incluyen en nuestro portfolio.

SOSTENIBILIDAD

Creemos en la sostenibilidad como base del crecimiento, donde aquí radica la importancia de trabajar la sostenibilidad. Planes y estrategias, asesoramientos, memorias de sostenibilidad, formaciones, acciones vinculadas y programas innovadores.

KIT DIGITAL

Somos agentes digitalizadores e implantamos soluciones digitales para pequeñas empresas, microempresas y autónomos de cualquier sector, en las soluciones de comercio electrónico y presencia online



MERCAZARAGOZA

Este último año hemos incorporado a nuestro rumbo Mercazaragoza.

En el Centro de Formación Océano Mercazaragoza apostamos por el desarrollo y la inserción laboral en el sector agroalimentario.

Formamos mediante diferentes cursos y propuestas innovadoras, tanto del INAEM como de desarrollo propio, a profesionales del sector, poniendo en alza el “aprender haciendo” que desde Océano Atlántico venimos haciendo y siendo especialistas desde hace más de 25 años, creando y desarrollando proyectos en los ámbitos de la Formación y los Servicios.

La practicidad, especialización y desarrollo sientan las bases de la realidad profesional que fomentamos, facilitando la inserción laboral de los mismos, por un lado, y cubriendo las demandas de las empresas por el otro.

Nuestro centro aporta infinitas oportunidades, dando acceso a nuevos talentos, o desarrollando y fomentando los internos.

- Instalaciones totalmente equipadas
- Potencia de profesiones “de toda la vida” y esenciales.
- Hemos incorporado al portfolio los productos de empresa
- Incremento de visibilidad digital y presencial (creación de web, rrss, mailings, difusión de materiales como carteles, folletos, prospección...)
- Queremos adaptar el centro "oceánico", y poder inaugurarlo.



BIENESTAR 5.0

Desde nuestra línea dedicada a las empresas aplicamos nuestra esencia oceánica sostenible y experiencia para crear propuestas diferentes en la potencia del talento y la formación, el desarrollo corporativo y la sostenibilidad, y la transformación digital.

Las personas necesitan cada vez más identificarse con el propósito de su organización, donde esperan obtener un desarrollo tanto personal como profesional.

El concepto Sociedad 5.0 surge en Japón, con el objetivo de colocar a las personas en el centro tanto de las empresas como de la revolución tecnológica y digital. Nuestra propuesta se alinea con esta visión porque sabemos que las empresas deben sumarse a este cambio de paradigma dando valor al trabajador como su principal activo y actuando como motor de la evolución social.

Desde Océano Atlántico trabajamos con las empresas ofreciendo a la empresa un completo servicio para el cuidado del trabajador, ofreciendo una propuesta adaptada al Modelo de Empresa Saludable.





INDICADORES

INDICADOR	2022
Número de planes de Igualdad	6
Nº de formaciones en igualdad	17
Nº de Planes de sostenibilidad	2
Nº de cursos realizados de FUNDAE	49
Nº de cursos de formación subvencionada	37
Nº de cursos subvencionada en Mercazaragoza	10



BUENAS PRÁCTICAS

- Distribución de venta: personas especializadas en productos concretos.
- Memorias sostenibilidad para Ayuntamientos
- Ampliación de red contactos
- Aumento de la visibilidad del Departamento: tanto en canal online como en físico
- Se han desarrollado y puesta en marcha de productos innovadores como Bienestar 5.0.
- Búsqueda de proyectos diferentes con la esencia de Océano Atlántico.
- Hemos integrado Mercazaragoza Este último año, ampliando así las formaciones y la tipología de las mismas, convirtiéndonos así en referente de la formación del sector agroalimentario.
- Adaptación del catálogo de productos en base a la necesidades reales de las empresas
- Formaciones a medida para las empresas.
- Escucha activa del cliente y se les otorga lo necesario según sus necesidades identificadas.
- Incorporación de nuevas personas al departamento.
- Incorporación de un nuevo perfil de marketing para potenciar esta línea de negocio.

COMPROMISOS

- Mejora de la web del apartado de Empresas.
- Mejora de los procesos de trabajo.
- Mejora de la organización y comunicación interna.
- Aumentar el número de ventas de todos nuestros productos
- Potenciar las memorias de sostenibilidad de Ayuntamientos.
- Implicación del equipo para detectar oportunidades y potenciarlas.
- Incorporación de la esencia oceánica en una línea destacada.
- Cambio en la dirección en la línea.
- Aportación de parte de todo el equipo de valor a esta línea de negocio.
- Aumentar la fidelización y retención de clientes.



ESCUELA DE TIEMPO LIBRE

El curso de monitor de tiempo libre dedica un módulo formativo (Código MF1868_2. Técnicas y recursos de animación en actividades de tiempo libre) en el que se trabaja medio ambiente y sostenibilidad. Desde la escuela de tiempo libre Océano Atlántico realizamos numerosas actividades dedicadas al cuidado del medio ambiente y la sostenibilidad.

- Excursión al aula de medio ambiente urbano “La calle indiscreta”
- Excursión a los galachos de Juslibol
- Taller de reciclaje
- Clase de medio ambiente y sostenibilidad
- Clase de igualdad

Océano Atlántico no solo realiza cursos de monitor de tiempo libre e Zaragoza capital, nos desplazamos también a distintos pueblos de la comunidad. En ellos además de trabajar el modulo de sostenibilidad y medio ambiente también introducimos unas excursiones por la zona que el profesor contratado conoce. El mundo rural aporta otros recursos distintos a los de la ciudad. En los cursos de comarcas también se realiza la manualidad con material reciclado.

INDICADOR	2022
Número de personas formadas en la ETL	185
Nº de prácticas de tiempo libre	179
Nº de cursos de tiempo libre	14
Nº de cursos en el ámbito rural	6

Como centro de formación nuestros alumnos pueden realizar prácticas con nosotros en todos los servicios que Océano Atlántico ofrece, no solo en Zaragoza capital sino también en todo Aragón.



FORMACIÓN PROFESIONAL

Somos referentes en la Revolución de la FP con nuestra metodología innovadora.

Llevamos más de 15 años dando Formación Profesional y hemos conseguido revolucionar la FP con nuestros grados medios y superiores.

Hemos creado el método Océano a partir del cual trabajamos con una metodología innovadora, basada en un ecosistema digital, aprender haciendo, educación 360° y fomentando la realidad profesional.



La Revolución de la FP

FORMACIÓN PROFESIONAL

NUESTRO MÉTODO OCÉANO



Aprender
Haciendo



Educación
360°



Alumno como
protagonista
y agente
de transformación



Realidad
Profesional



Sostenibilidad y
Ecosistema
Digital

Creamos nuestro propio método educativo, el "método Océano" y gracias a él hemos conseguido revolucionar la FP, cambiando la forma en que muchos la perciben y acercándola a las necesidades de las empresas. En Océano Atlántico navegamos en el mar de la construcción de una sociedad mejor. Por este motivo hemos desarrollado una metodología educativa innovadora y comprometida con la mejora de la empleabilidad de los jóvenes a través de una Formación Profesional de calidad.



DEPARTAMENTO



PUESTOS	MUJERES	HOMBRES
DIRECCIÓN	1	0
TÉCNICOS/AS	7	2
DOCENTES	39	32
TOTAL	47	34

LISTADO DE GRADOS MEDIO Y SUPERIORES

Técnico en Emergencias Sanitarias
Técnico en Farmacia y Parafarmacia
Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería
Técnico en Guía en el Medio Natural y de Tiempo Libre
Técnico en Sistemas Microinformáticos y Redes
Técnico Superior en Educación Infantil
Técnico Superior en Integración Social

16 grados medios y superiores en formato presencial y 15 grados medios y superiores en formato online

+ de 1100 alumnos/as

Técnico en Enseñanzas y Actividades Socio Deportivas
Técnico Superior en Desarrollo De Aplicaciones Multiplataforma
Desarrollo de aplicaciones web
Técnico Superior en Transporte y Logística
Técnico Superior en Dietética
Técnico Superior en Laboratorio clínico y Biomédico
Técnico Superior en Imagen para el diagnóstico y Medicina Nuclear
Técnico Superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico

PROGRAMA PERLA

Es un programa que nace para dar respuesta a la realidad de nuestro alumnado de FP que no dispone de la información, madurez y herramientas necesarias para tomar una decisión vocacional de manera autónoma.

Nuestros jóvenes necesitan conocerse, saber cuáles son sus verdaderas inquietudes personales, sus propios valores e intereses. Pero además, es fundamental ofrecerles información actualizada sobre la realidad laboral presente y futura. Solo así, serán capaces de CONECTAR sus cualidades y talentos con las necesidades del mundo profesional, y trazar su itinerario formativo en armonía con su proyecto personal.

Para ello, hemos de dedicar a cada alumno/a un tiempo de calidad, ayudándole a tomar conciencia de su identidad, a explorar el mapa laboral, y a entrenar aquellas competencias imprescindibles para desempeñar su labor profesional en un entorno profesional en permanente cambio.

El programa PERLA pretende ser un acompañamiento que trascienda las actuaciones tradicionales de la orientación y mire más allá, centrándose verdaderamente en el alumnado, el descubrimiento de su camino personal y laboral y ofreciéndole los apoyos necesarios para esa transición a la vida profesional.

Comenzó en el curso 2021-2022 para los Grados Medios.

INDICADOR	21-22
Casos atendidos por pedagogía	34 en total
Casos atendidos por psicología	11/mes

El autoconocimiento de cada alumno/a a nivel particular le permite empoderarse y descubrir su valor añadido identificando qué puede aportar a la profesión elegida, de la que conoce las últimas tendencias y ser un agente de cambio para la sociedad en general, habiendo trabajado de forma muy intensa las competencias personales y su implicación en proyectos relacionados con los ODS, Igualdad, promoción de la salud...etc.



HUELLA SOSTENIBLE

Para el curso escolar 2022-2023, hemos presentado a todos los tutores/as antes del comienzo del curso, "LA HUELLA SOSTENIBLE".

Las acciones a realizar para dejar la Huella Sostenible en la Formación profesional son las siguientes:

Integrando contenidos en la asignatura de FOL Y EIE

Dentro del PAT se plantean ciertas competencias que los alumnos deberán adquirir. Desde el Departamento Dual se ha elaborado un contenido actualizado y estructurado en función de éstos, en el que posteriormente, de nuevo en consonancia con el PAT, se ha integrado de principio a fin la sostenibilidad en diferentes ámbitos de la persona

Realizando acciones transversales de centro

Desde el centro y el Departamento de sostenibilidad realizaremos 10 acciones transversales, 3 por trimestre y la semana europea del deporte a finales de septiembre, relacionadas con diferentes problemáticas: sociales, exclusión social, ambiental, etc.

"Día de": jornadas sensibilizadoras

A lo largo de todo el curso, habrá aproximadamente 25 acciones de "día de" en fechas señaladas, llevadas a cabo por diferentes clases y ramas profesionales.

Formación del personal de Formación profesional

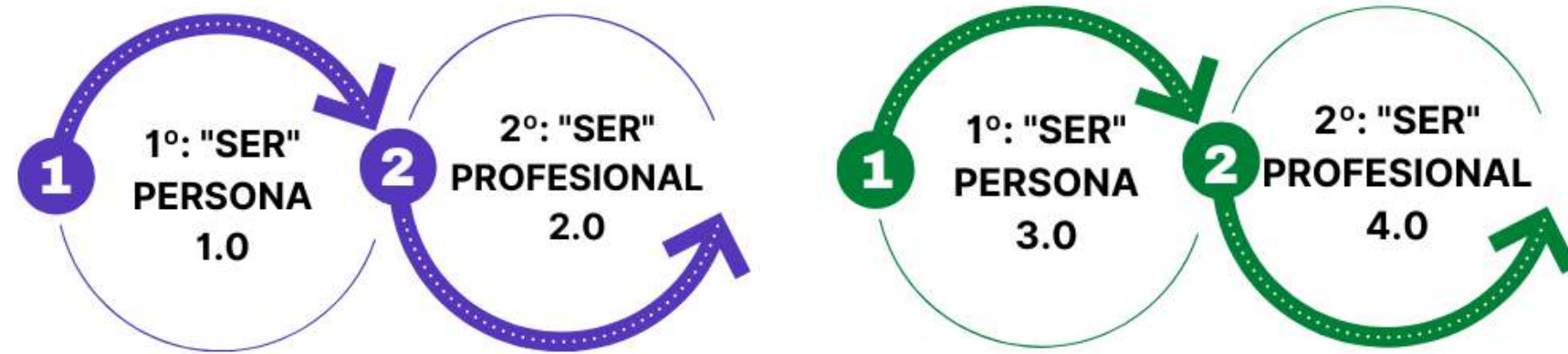
Para cumplir con esta labor, los docentes recibirán formación específica y recursos que les ayuden a integrar los conocimientos y aplicarlos en el aula.

Para lograr la huella sostenible necesitamos mantener un rumbo claro y constante.

- En el día a día: Trabajando en las aulas a través de todos los docentes y todas las asignaturas, relacionando contenidos.
- En la impartición y aprendizaje de las asignaturas de FOL Y EIE a través de su contenido.
- En todas las clases que se imparten en cada uno de los grados, conectando con el alumnado y transmitiendo valores de sostenibilidad no sólo a nivel profesional sino también a nivel humano y con valores.



INTEGRACIÓN DE CONTENIDOS EN LA ASIGNATURA DE FOL Y EMPRESA



Dentro de la RS se han incorporado contenidos :

"Ser" persona mediante la dimensión más interna de la RS.

"Ser" profesional incorpora la visión de la RS más relacionada con la empresa dónde todos los alumnos trabajaran en un futuro.

Se integran los contenidos en estas dos asignaturas porque son transversales a todos los grados y tiene una gran importancia trabajarlos en el aula de manera profesionalizada incluyéndolo en su currículo profesional.

CUBOS ODS ALUMNADO

Los tutores/as son los tripulantes que deben hacer que el mensaje de la Sostenibilidad vaya calando en el alumnado. Por eso, en el día a día con ellos, deben saber hacer uso de recursos vinculados con la sostenibilidad, vincular los ODS con su materia, etc.

Se les facilita documentación al profesorado sobre la sostenibilidad, y una formación a principios de curso; además de dar ayudas ya que pueden contar con el Departamento de Sostenibilidad para cualquier cuestión o si necesitan más formación.

La propuesta para dar a conocer los diferentes ODS de la mano de nuestros cubos personalizados es que, por grupos que establecemos, preparen un video explicativo que después pondrán en cada una de las clases sobre el ODS que les haya tocado, de una manera creativa y dinámica.

Tras la creación de dichos vídeos se pasarán a todas las aulas para visualizarlos y que así todos/as conozcan los 17 ODS de una manera llamativa y protagonizada por el propio alumnado.



INFORME ALUMNADO

En septiembre de 2021 se pasó un cuestionario al alumnado sobre diferentes cuestiones relacionadas con los ODS para saber que conocían al respecto y que acciones hacían en su día a día. Las conclusiones obtenidas de aquel cuestionario fueron las siguientes:

- El uso de los plásticos y las consecuencias de éstos.
- No terminan de entender correctamente qué son los ODS.
- La igualdad entre todas las personas y los derechos de las personas.
- La importancia de la donación de sangre, médula, etc.
- No tienen apenas conocimiento sobre la pobreza.

En junio de 2022, al finalizar el curso y tras las realización de acciones y campañas relacionadas con la sostenibilidad, pasamos de nuevo el cuestionario para ver si los resultados habían mejorado.

Las diferencias que se pudieron ver fueron las siguientes:

- Aumentan las donaciones de ONG
- Disminuyen las recogidas de alimentos
- Aumenta el no de personas que compran sólo productos necesarios de comida
- Aumenta un 8% las personas que ahora se preocupan por apagar las luces
- Aumenta en más de un 10% el no de personas que reutilizan los folios
- Disminuye la economía sumergida
- Disminuye las compras de comercio justo
- Aumenta en un 13% las personas que usan transporte público
- Disminuye el no de personas que compra en comercios del barrio
- El reciclaje se mantiene igual
- Disminuyen los vertidos por los desagües
- Disminuye la participación activa con el resto de grados

En base a los resultados obtenidos, se plantean las acciones para 2022-2023. Este curso se pasará de nuevo el cuestionario ya que nos acerca mucho a la realidad.



ACCIONES RS-FP-2022

Uno de nuestros objetivos era sensibilizar al alumnado en relación a los ODS. Por eso, aparte de una formación que reciben al inicio de curso, fomentamos su participación en diferentes acciones que contribuyan a la Agenda 2030.

15 OCTUBRE. DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES RURALES

El alumnado de grado medio de informática han realizado un trabajo de investigación y análisis de datos sobre la mujer rural en diferentes aspectos.

OBJETIVOS

- Sensibilizar a los estudiantes de todos los CF sobre las desigualdades de la mujer rural
- Uso de la tecnología para elaborar análisis y sensibilizaciones llamativas
- Investigación y concienciación de cómo conseguir la igualdad de género y empoderar a las mujeres

18 DE MAYO. DÍA INTERNACIONAL DEL RECICLAJE

Jornada de sensibilización realizando una batida de basura en la zona del rastro con bolsas y guantes para posteriormente realizar unos juegos con material reciclado

OBJETIVOS

- Concienciar del cuidado del medio ambiente tanto terrestre como acuático, ya que muchos plásticos llegan al río ebro
- Sensibilizar con la cantidad de basura que generamos

25 DE NOVIEMBRE. DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

El alumnado del CFGS de Integración Social prepararon unas sesiones con 1h con de duración para todos los ciclos del centro de Océano Atlántico en Ranillas (1º GSIS) y de Romareda (2º GSIS).

Además, el alumnado del CFGM de Deportes también realizó juegos tradicionales a posteriori con el fin de recaudar fondos para la venta de pulseras benéficas cuya recaudación fue destinada íntegramente a asociaciones de mujeres supervivientes víctimas de violencia de género.

22 DE FEBRERO. DÍA EUROPEO DE LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El grupo de 2º del ciclo superior de transporte y logística, pasa por las aulas del centro EXPO la tarde del 22/02/22. Expone una presentación con datos, plantea unas preguntas que abren un debate, y finalizamos con un Kahoot para comprobar la adquisición de conceptos. Sensibilización sobre la importancia de la igualdad salarial y datos actuales.

6 DE ABRIL. DÍA INTERNACIONAL DEL DEPORTE PARA EL DESARROLLO Y LA PAZ

Gymkhana de orientación por el parque del agua con todo el centro de formación en el que explicamos juegos característicos de todo el mundo predominando los juegos de cooperación, los alumnos de GM deportes guían y los GS deportes dinamizan los juegos.

OBJETIVOS

- Crear un clima agradable entre el alumnado de centro
- Conocer la cultura del juego del resto del mundo

DEBATE NAVIDEÑO

El alumnado de los diferentes ciclos debatirán sobre la importancia de la calidad tras visualizar un documental sobre "Yiwu, la ciudad de la Navidad". Participan las siguientes ramas profesionales: 1º GSIS, 1º GSEI, 1º GSMR.

TALLER: DESIGUALDADES EN SALUD

El alumnado de los diferentes ciclos recibirán una formación-taller en la que recibirán información y recursos sobre los determinantes sociales de la salud y las desigualdades en salud existentes en el mundo, por países e incluso por barrios. GS en Dietética (1º y 2º), GM en TCAE mañanas y tardes (respectivamente) Enero de 2022





FOTOGRAFÍAS FORMACIÓN PROFESIONAL



IGUALDAD

PODCAST "ARRECIFE MORADO"

En marzo de 2022 comenzamos un nuevo proyecto con todo nuestro alumnado. El proyecto consta de la creación de un canal de Podcast protagonizado por el alumnado de todos los grados superiores y medios que impartimos en nuestro centro de formación. Dicho canal se escucha a través de Spotify y en Apple. Todos los episodios de dicho podcast llamado "Arrecife morado" son sobre diferentes temáticas o temas actuales, pero todas relacionadas con la igualdad o la prevención en violencia de género; en los cuales los/as jóvenes tendrán un espacio en el que poder expresarse con total libertad, hablar de sus preocupaciones, miedos, opiniones sobre temas de controversia actuales, etc. Ellos/as además serán los encargados de la creación de dicho podcast con el apoyo de un profesor/a de referencia, pero siempre con la libertad de hablar. En lo que lleva funcionando ha tenido un gran resultado ya que hemos motivado a los/as jóvenes y lo sienten como un espacio personal.

CURSO 22-23

1. Continuación de podcast con periodicidad bisemanal
2. Cada mes del curso dedicado a una problemática de discriminación de la mujer con mujeres referentes
3. Continuación de "Día De"
4. Creación de un comité de convivencia
5. Formación al profesorado al inicio de curso sobre sostenibilidad
6. Presentación de los cubos de los ODS implicando al alumnado



1 trimestre	2 trimestre	3 trimestre
Día del comercio justo y compras locales	Sensibilización y recaudación para niños con cáncer	Día contra el cambio climático
Campaña de donación de alimentos	Colaboración con la Asociación Sonrisas Sonrisas (niños/as hospitalizados)	Campaña de recogida de residuos
Campaña ambiental de ahorro de agua	Campaña ambiental de Transporte sostenible	Campaña ambiental "Da otra vida a tus recursos"

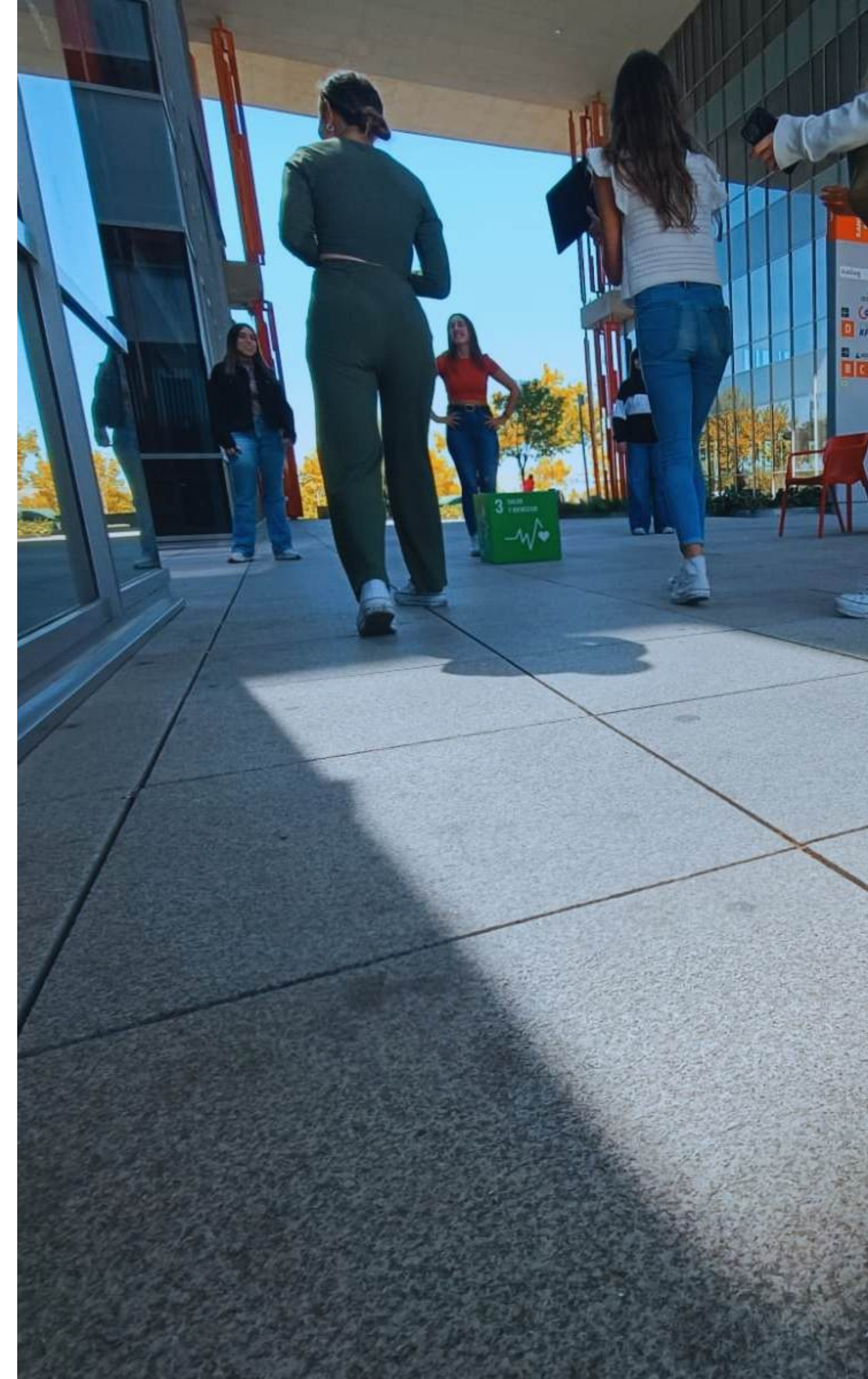
BUENAS PRÁCTICAS

- Impulso de grados medios y superiores nuevos en modalidad online.
- Trabajo transversal sobre sostenibilidad en el aula.
- Realización de campañas de sensibilización protagonizadas por el alumnado.
- Pruebas de autoevaluación en formato digital.
- Posibilidad de seguir las clases en formato digital en casos de COVID-19.
- Desarrollo de la Metodología Océano.
- Apoyo psicológico y educativo al alumnado.
- Mejora de la plataforma digital para formación online y presencial.
- Mantenimiento 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
- Centros que facilite el acceso a puestos de trabajo: recreación de un puesto farmacéutico para estudiantes de auxiliar de farmacia, laboratorio, gimnasio...
- Formación al profesorado sobre procesos de evaluación.
- Creación de una sala de profesores en la plataforma de moodle donde esté toda la documentación necesaria para el curso, de manera accesible y sencilla.
- Más de 200 visitas profesionales en el último curso de contacto directo del alumnado con la realidad profesional.
- Más de 100 acuerdos de colaboración como centros de prácticas.



COMPROMISOS

- Trabajar en todas las aulas los ODS.
- Continuar con acciones de sensibilización protagonizadas por el alumnado.
- Dotar de formación a todo el profesorado en materia de igualdad, sostenibilidad y plataformas digitales.
- Acotar el número de copias del profesorado para gastar menos papel.
- Incluir sesiones para trabajar la sensación agobio con el equipo docente.
- Unificar procesos .
- Dotar de más recursos informáticos al profesorado.
- Crear un comité de convivencia protagonizado por el alumnado.
- Hacer un encuentro de mujeres referentes en los diferentes sectores profesionales que se trabajan en Océano.
- Aumentar el número de alumnado y profesorado, dando lugar a más trabajo.





Tienes alguna pregunta

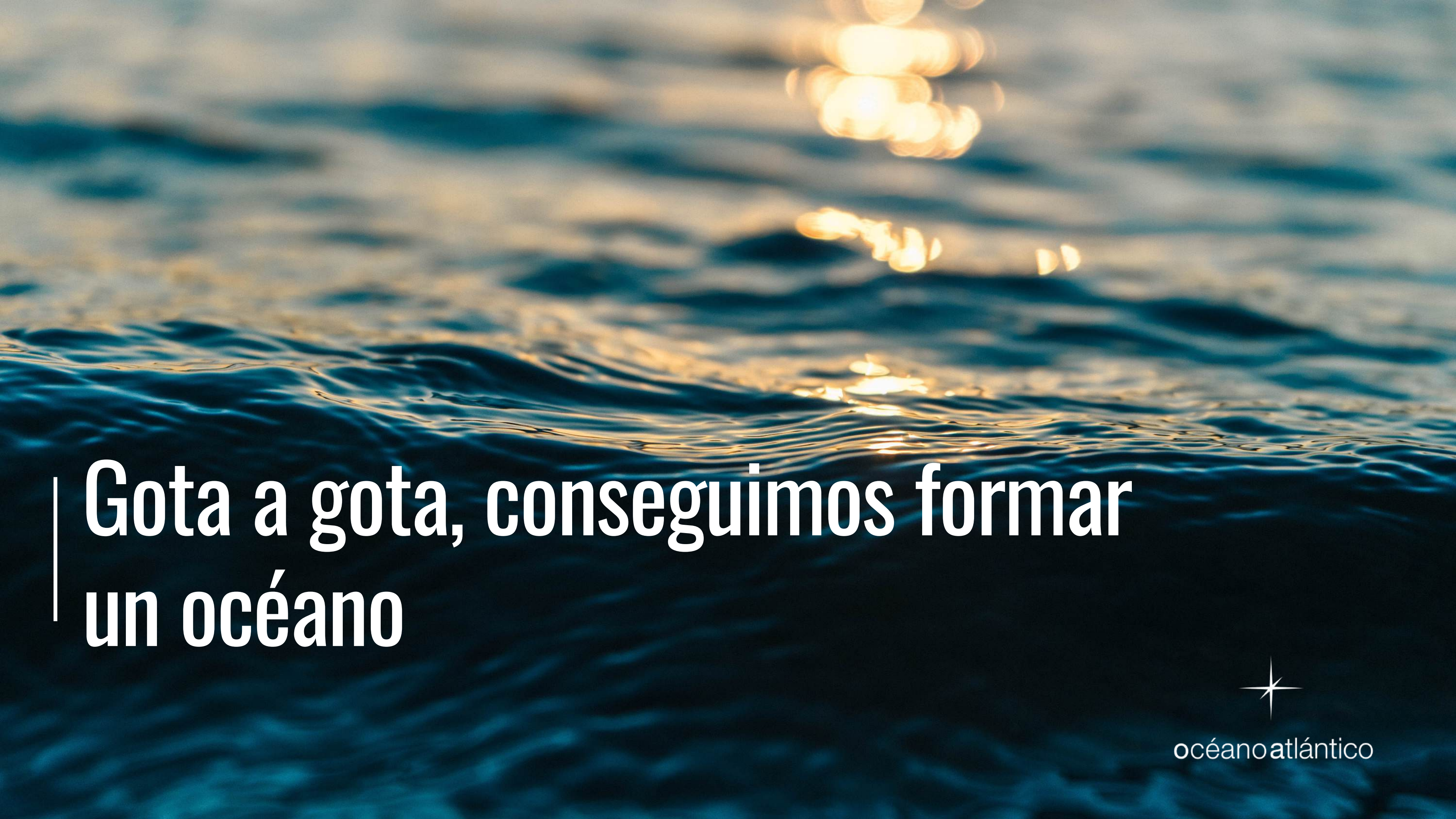


¡Ponte en contacto!

www.oceanoatlantico.org

info@oceanoatlantico.org

976106451



| Gota a gota, conseguimos formar
un océano



océanoatlántico