

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**OCÉANO, OCIO Y GESTIÓN DE SERVICIOS,  
S.L.**

CIF: B99121832

PE Expo. Avda. Ranillas 1 efif 3D Planta Baja

50018 - Zaragoza

Zaragoza

### DATOS INICIALES

#### Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

07 Agosto 2024

#### Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

248

### CONCILIACION

#### Enfoque de gestión

#### 1. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia?

Si, políticas de conciliación incluidas en el plan de igualdad

#### 2. En caso afirmativo, información adicional.

Océano Atlántico cuenta con diversas medidas de conciliación que permiten a los trabajadores armonizar su vida laboral con la familiar.

La jornada laboral está adaptada a la vida escolar y familiar de los trabajadores, con flexibilidad horaria siendo la franja de 9h a 17h de lunes a jueves y de 9h a 15h los viernes.

Durante el mes de agosto, reducimos el horario de 8 a 15 horas. Contamos con diversos trabajadores con jornada reducida para facilitar su conciliación laboral y familiar; además, adaptamos el horario de trabajo en la medida de lo posible ajustándolo a dicha conciliación.

Nuestros trabajadores/as pueden disponer libremente de sus vacaciones, entendiendo que cada profesional es responsable con su trabajo, no imponemos desde la empresa determinados días en los que el trabajador deba realizar vacaciones sí o sí.

De esta forma, concilian de mejor forma su vida laboral, familiar y personal. Además, ofrecemos descuentos a los/as trabajadores para diferentes servicios que gestionamos y en los que pueden dejar a sus hijos/as en horas laborables, sobre todo en periodos de vacaciones de verano, Semana Santa y Navidad, cuando conciliar se convierte en una labor especialmente complicada. No somos estrictamente rigurosos con los permisos de los/as trabajadores/as, entendemos que este por motivos personales solicite horas libres, compensándolas en un horario en que pueda recuperarlas.

#### 3. ¿Existe algún sistema de valoración del grado de satisfacción de las medidas de conciliación implantadas por su empresa u organización?

SI

#### **4. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de valoración**

Para la empresa es muy importante que las medidas tomadas en cuanto a conciliación sean las adecuadas, es por esto que la comunicación con sus trabajadores se establece de manera continua y de una manera esencialmente activa.

Hemos sistematizado este proceso, y desde finales de 2021 todos nuestros trabajadores responden a un cuestionario donde valoran que les parecen las medidas de sostenibilidad implantadas en la empresa, y ellos mismos ordenan las diversas medidas de conciliación que les damos a elegir (las mismas que se reflejan en este cuestionario) y las ordenan por orden de importancia. De esta forma, implantamos en la empresa las medidas con mayor número de votos.

#### **5. ¿Se realiza algún tipo evaluación y seguimiento del Plan específico de Conciliación o Políticas implantadas?**

SI

#### **6. En caso afirmativo, información adicional sobre el sistema de evaluación y seguimiento**

Como hemos mencionado, se lleva a cabo un trabajo constante de escucha activa y feedback con el empleado, para que sean estos mismos los que nos trasladen sus opiniones, inquietudes y sugerencias acerca de sus situaciones y cómo estas podrían ser modificadas de acuerdo a la empresa para obtener un máximo beneficio por ambas partes y lograr el bienestar.

#### **7. ¿Tiene implantado algún sistema de gestión reconocido que incluya la conciliación dentro de la empresa? Por ejemplo: Certificación EFR de la Fundación Mas Familia [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

#### **8. En caso afirmativo, información adicional**

No disponemos de dicha certificación ni sello.

### **Medidas concretas de conciliación**

#### **¿Qué medidas de flexibilidad horaria en el trabajo son habituales en la organización?**

- 1. Horario flexible de entrada y/o salida.
- 2. Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 11. Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras
- 12. Otras

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Ofrecemos servicio de guardería gratuito para todos nuestros trabajadores en su mismo espacio de trabajo para los días laborables de festivo escolar

### **¿Qué medidas de movilidad geográfica son habituales en la organización?**

- 1. Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo
- 2. Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, forosâ?!
- 3. Formación Online
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 6. Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos (uso compartido de coche, transporte de empresa â?!)
- 7. Otras

### **En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

Coordinación para compartir coche y reducir la contaminación

### **Beneficios Sociales. ¿Aplica ayudas o medidas adicionales voluntarias que aumenten el salario, la calidad en el empleo o la satisfacción de las personas trabajadoras?**

- 2. Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!)
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 10. Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares.
- 11. Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar: reparto de responsabilidades familiares, resolución de conflictos, estrés, gestión de tiempos, nutrición, prenatales, igualdad, etc.
- 12. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 13. Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores.
- 14. Otros

### **En caso de haber indicado otros beneficios sociales, ¿cuales son?**

Celebramos días festivos (San Valero, Navidad, Pilares, cincomarzada, San Jorge...) invitando a nuestros trabajadores a comer o celebrándolo en nuestro centro de trabajo (chocolatada, vermut, comidas, etc). También celebramos el día de la diversión en el trabajo con actividades diferentes y juegos para nuestros trabajadores.

Contamos con nuestro programa "Océano Saludable", por el que obtuvimos el premio RSA que ofrece a nuestros trabajadores diferentes beneficios en su jornada laboral: Deporte al inicio de la jornada laboral, dietas personalizadas, entrenamiento personal, fruta en la oficina, actividad deportiva en grupo, sesiones de fisio en nuestras instalaciones... medidas muy bien valoradas por nuestros trabajadores, todas ellas totalmente gratuitas y en horario

laboral.

**¿Qué medidas relativas a la mejora de permisos legales son habituales en la organización?**

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.
- 6. Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes
- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).
- 8. Otras medidas

**En caso de haber indicado otras medidas, ¿cuales son esas medidas?**

En cuanto a los permisos, cuando nuestros trabajadores lo necesitan por situaciones de enfermedad, les concedemos días por encima de convenio.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN**

**Enfoque de gestión**

**1. ¿Tiene implantado en su empresa un Plan de Igualdad o un conjunto de medidas orientadas a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, en el que queden definidos objetivos e indicadores en esta materia? (De acuerdo al RD 901/2020 a partir del 8 de marzo de 2022 todas las organizaciones de 50 o más personas en plantilla están obligadas a contar con un Plan de Igualdad y registrarlo en el REGCON)**

Si, plan de igualdad

**2. En caso de disponer de un plan de igualdad, indique la dirección url de REGCON donde se encuentra publicado (RD 901/2020). En el caso de disponer de un conjunto de medidas indique información adicional.**

002601

**3. ¿Se realiza algún tipo de evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad o de las políticas implantadas en esta materia dentro de su organización?**

SI

**4. En caso afirmativo, información adicional.**

Nuestro comité de igualdad se encarga de controlar el desarrollo del plan y llevar a cabo las acciones que en él quedan establecidas

**5. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de acuerdo a lo establecido en el RD 902/2020?**

SI

**6. Además del cumplimiento de la legislación en materia de inserción laboral de personas con discapacidad (LGD), ¿Tiene implantadas en su organización medidas adicionales o un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad?**

Sí, contamos con un Plan de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad

#### **7. En caso afirmativo, información adicional.**

Disponemos de medidas adicionales para la inserción de personas con discapacidad.  
Estamos elaborando nuestro Plan de diversidad.

**8. Además de la declaración de compromiso del Plan RSA, ¿existe un compromiso público por parte del máximo órgano de gobierno a través de la firma de declaraciones, certificaciones y normas de evaluación y gestión empresarial relacionadas con la Responsabilidad Social en general (ISO 26000, SA8000), o con la igualdad de trato y no discriminación (ODM, Carta de la Diversidad ([www.fundaciondiversidad.com](http://www.fundaciondiversidad.com)), el Pacto Mundial ([www.pactomundial.org](http://www.pactomundial.org)), Distintivo Igualdad en la Empresa ([www.igualdadenlaempresa.es](http://www.igualdadenlaempresa.es)), trabajo Decente de la OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)), pacto social VIH ([www.pactosocialvih.es](http://www.pactosocialvih.es)), etc.)?**

SI

#### **9. En caso afirmativo, información adicional.**

.En 2019, recibimos el premio RSA por el proyecto "Océano Saludable" en el que desarrollamos medidas para lograr el bienestar de los trabajadores de la empresa. Este mismo proyecto, consiguió que Océano Atlántico obtuviese la certificación "Empresa Saludable", obteniendo la categoría "Empresa saludable +" con Bureau Veritas.

En 2019 la Comarca Ribera Alta también nos entregó el premio a Empresa Socialmente Responsable, por nuestro trabajo en la zona.

Además, en 2019 Y 2022 fuimos finalistas del premio excelencia empresarial, y en 2020 recogimos el sello +300 que otorga el IAF.

Estamos también adscritos a Pacto Mundial. y contamos con la certificaciones 9001 y 14001.

**10. ¿Está la organización adherida al convenio MÁS DIRECTIVAS suscrito entre la Asociación Directivas de Aragón y el Gobierno de Aragón?**

SI

### **Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación**

#### **Compromiso de la organización y comunicación**

- 2. Existe un reconocimiento de la heterogeneidad de la plantilla y un diagnóstico de la diversidad o descripción de perfiles atendiendo a la diversidad.
- 3. El protocolo de actuación o las medidas específicas ante el acoso sexual y acoso por razones de sexo, es conocido por todo el personal a través de los medios de comunicación interna, incluido en el manual de acogida y sometido a revisión periódica y seguimiento.
- 4. Se publican datos sobre la composición de la plantilla atendiendo a su diversidad en la memoria anual y otros informes de la organización.
- 5. Se cuenta con una persona o equipo responsable de diseñar, implementar y realizar seguimiento de las políticas igualdad de oportunidades y no discriminación, que posee la formación adecuada y con una asignación presupuestaria.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.

- 7. Existen mecanismos internos y/o externos de queja o reclamación en el caso de eventuales discriminaciones, en especial, para casos de acoso laboral.
- 8. La organización transmite su compromiso con la diversidad en su comunicación externa, mediante campañas, anuncios, mensajes y/o la propia imagen de la organización se asocia con la diversidad.
- 9. Existen acuerdos con otras entidades externas públicas y/o privadas que han servido para mejorar la gestión de la diversidad en la empresa.

### **Acceso al empleo: Reclutamiento, selección y acogida**

- 1. La organización garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en sus procesos de selección y captación.
- 2. En los procesos de selección se valoran las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante por encima de cualquier otro aspecto diferenciador (género, edad, procedencia cultural, etc.)
- 3. Las entrevistas de selección responden a un guion estructurado que tiene como objetivo conocer las competencias y capacidades de cada persona y su adecuación al trabajo vacante dejando a un lado cualquier tipo de discriminación
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

### **Formación y promoción profesional**

- 1. Las políticas internas de gestión de recursos humanos garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas de la empresa.
- 2. Existen protocolos para regular las promociones profesionales que garantizan la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas trabajadoras.
- 3. Se dispone de un mapa de la diversidad que permite visualizar la configuración de la plantilla según su categoría laboral y analizarla junto a otras variables como pueden ser el sexo, edad, origen, antigüedad en el puesto, antigüedad en la empresa, etc.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definan de forma objetiva los requisitos profesionales y técnicos, no dando cabida a otros aspectos que impliquen discriminación.
- 7. Existen mecanismos objetivos de evaluación del desempeño profesional y una metodología que garantiza la igualdad de oportunidades real en el desarrollo profesional.
- 9. Existen vías para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras respecto a las políticas de igualdad de la organización.
- 10. La organización tiene establecidos unos criterios objetivos para el proceso de desvinculación laboral (despidos, ceses, bajas incentivadas) y los aplica, garantizado un trato igualitario.

### **Estructura salarial y sistema de retribuciones**

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional,

capacidades, experiencia...)

- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

### **¿Cuales son las acciones de voluntariado y/o acción social al margen de su objeto social que realiza la organización?**

En el ámbito de la Formación Profesional, realizamos inversiones que permitan el desarrollo de proyectos sociales elaborados por nuestros alumnos.

También llevamos a cabo campañas de donación y recogida de dinero para diferentes proyectos de acción social, por ejemplo, la organización de una jornada de donación de sangre en nuestras instalaciones en colaboración con el Banco de Sangre y Tejidos de Aragón.

Además, contamos con un proyecto transversal llamado "la Huella Sostenible", como proyecto transversal en FP. En él, nuestros alumnos trabajan en grupos para realizar acciones en beneficio social. Muchas de estas acciones, llevadas a cabo a iniciativa del alumnado, consisten en recogidas de alimentos, juguetes para niños desfavorecidos, campañas de sensibilización o acciones de voluntariado.

Celebramos días internacionales como el de la diabetes, derechos de la infancia, día de la salud mental, o día de la discapacidad, para sensibilizar a todos los trabajadores y alumnos sobre estos temas.

### **¿Con qué organizaciones realiza las acciones de voluntariado y/o acción social?**

En Formación Profesional impartimos el grado de integración social y de educación infantil. Para estos grados, contamos con una red de asociaciones y empresas con las que solemos colaborar para que nuestros alumnos realicen prácticas, para que vengan a dar charlas al alumnado, etc.

Por otro lado, nuestros trabajadores escogen en que tipo de campañas o acciones de solidaridad quieren que la empresa se vincule. La empresa escoge anualmente entidades con las que quiere colaborar de alguna forma, y habitualmente, cuando recibe la propuesta de colaborar con alguna entidad solidariamente, lo hace.

A lo largo de este año, algunas de las acciones realizadas han sido:

- Donación de libros: Colaboración con Mujeres Integración Internacional para escuelas de mujeres en República Dominicana.
- Colaboración con AFDA, en la cual les modificamos la sala de espera, incluyendo un apartado infantil, un apartado con infusiones relajantes, códigos QR con textos, música,

frases, etc. Además se incluyó también un apartado de lectura.

- Recogida de alimentos: En el periodo navideño se realizó una recogida de alimentos para familias que no cuentan con recursos. Después fueron donados al banco de alimentos .
  - Día del Comercio Justo: Para este día contamos con los productos de comercio justo de Atades. Se dio una charla sobre la importancia del comercio justo, y la venta fue un éxito llegando al 95%.
  - Colaboración con banco de sangre y tejidos de Aragón con una donación de sangre en el propio centro de trabajo.
  - Campaña medioambiental: se creó material para informar sobre cómo reciclar correctamente, el uso de puntos limpios, y cómo dar una segunda vida a muchos de nuestros residuos.
  - Semana Europea del Deporte: En septiembre realizamos la semana europea del deporte, iniciativa de la Comisión Europea para combatir el sedentarismo, se volverá a celebrar de forma simultánea en todos los países miembros de la UE.
  - Recogida de ropa para el Centro Alba: centro dedicado a la salud, autocuidados y prevención del VIH y otras ITSs.
  - Se celebran días importantes como el Día de la Mujer, el Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, o días para promover la salud, como el día de la Diabetes, de la Salud Mental, Día de los derechos de la Infancia o el Día de la Discapacidad.
- Entre otras colaboraciones.

### **¿Con qué periodicidad realiza las acciones de voluntariado y acción social?**

Todos los años realizamos acciones de este tipo, y se desarrollan a lo largo del año, en momentos significativos o cuando una entidad nos propone colaborar con ellos.

## **DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON**

### **¿Qué acciones realiza la organización para la difusión de la cultura en Aragón?**

En nuestro departamento de servicios contamos con actividades orientadas específicamente a difundir la cultura en Aragón con todos los grupos de edad: juegos tradicionales, teatro, talleres artísticos... ofrecemos actividades adaptadas a lo que interese al cliente, todas ellas vinculadas a la cultura. Celebramos días internacionales orientados a la cultura.

### **¿Con qué colectivos realiza estas acciones?**

Trabajamos mucho en el ámbito rural; este año hemos trabajado en más de la mitad de los municipios aragoneses con diferentes propuestas y actividades. Las actividades desarrolladas están muy vinculadas a la promoción de la igualdad, el ocio educativo, actividades culturales, deporte, etc.

Estas actividades se han llevado a cabo con todos los grupos de edad; desde menores a partir de 3 años, con cuenta cuentos, talleres, juegos, dinámicas, hasta tercera edad con actividades diversas para mantenerse activos, promover la agilidad mental, etc. pasando por infancia y juventud y también por población adulta.

### **¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?**

Las realizamos continuamente, ya que nuestra línea de negocio de servicios se dedica en exclusiva a ello.

## COMPROMISO CON LOS ODS

### ¿Está comprometida su organización con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, mi organización está adherida al Pacto Mundial de la ONU y comunica y publica los avances en sostenibilidad a través del Informe de Progreso.

### En el caso de estar adherida al Pacto Mundial de la ONU identifique la URL de su último Informe de Progreso

<https://unglobalcompact.org/participation/report/cop/detail/479716>

### ¿Su organización tiene identificados los ODS prioritarios sobre los que más impacta?

Sí

### Si la respuesta a la anterior pregunta es afirmativa, ¿Cuáles son?

- ODS 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades

### ¿Se han realizado actuaciones de sensibilización en ODS?

Sí, mi organización ha realizado puntualmente algún evento orientado a la sensibilización del personal con los ODSs

### En caso afirmativo, información adicional

Se forma a todos los trabajadores en materia de sostenibilidad y ODS de manera habitual. Además, cuando se realizan eventos internos, nuestro departamento de Sostenibilidad participa realizando formaciones puntuales sobre los ODS que en los que se basa la empresa. La última Navidad hicimos un evento formativo basado en los ODS, se explicaron y se informó sobre cuales impactamos, además de como contribuir positivamente a cada uno de ellos.

### ¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan de integrar los ODS en las actividades de la organización?

Sí, mi organización cuenta con un/a responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

### En caso afirmativo, información adicional

En Océano Atlántico disponemos de un departamento de Sostenibilidad, en el cual hay tres personas con título Experto en Sostenibilidad y Responsabilidad Social, y las cuales se encargan de realizar la integración en todos los procesos y actividades que llevamos a cabo, tanto a nivel externo como interno.

Además, en nuestro centro de Formación Profesional, se realizan formaciones de los ODS, con actividades para que sepan integrar los ODS tanto en su futura vida laboral como en la personal.

### ¿Ha desarrollado su organización un análisis de impactos sobre los ODS priorizados?

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

**En caso afirmativo, información adicional**

Tenemos identificados y trabajamos sobre los ODS impactados. Analizamos cada ODS y cómo impactamos sobre el, a partir de ahí se desarrollan actividades y acciones de mejora para mejorar nuestro impacto y contribuir con dichos ODS.

**¿Ha tenido en cuenta su organización el contexto y/o ha realizado consultas a los grupos de interés u otros actores externos?**

Sí, mi organización realiza anualmente un análisis de materialidad que incorpora consultas a los principales grupos de interés, además de la información del contexto externo.

**¿Ha establecido su organización las líneas prioritarias de actuación para contribuir a los ODS priorizados -Plan de Acción de ODS- ?**

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

**En caso afirmativo, identifique las acciones concretas que forman parte del Plan de Acción de ODS**

Nuestra organización tiene establecido un Plan de Acción de ODS en constante revisión, para avanzar a la consecución de cada uno de ellos. Para ello disponemos de un departamento de sostenibilidad, en el que se trabaja exclusivamente para ello. Realizamos acciones formativas sobre los ODS, haciendo hincapié en los ODS sobre los que impactamos, y trabajando sobre ellos para conseguirlo. Muchas de las actividades que se realizan en nuestro departamento de servicios, van enfocadas a enseñar lo que son los ODS, y trabajar con ellos.

**En caso de existir un Plan de Acción de ODS o acciones concretas, ¿se establecieron los objetivos e indicadores de seguimiento?**

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

**En el caso de desarrollar actuaciones de contribución a ODS ¿Se comunican a las personas empleadas y otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Realizamos acciones formativas y actividades para todos nuestros empleados, alumnos y otros grupos de interés, en las que trabajamos para la contribución a los ODS, comunicando después dichas acciones.