

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

INDUSTRIAS RELAX, S.L.

CIF:B50027929

Polígono Centro Vía, Ctra. N-II Km. 303, La
Habana 1.-
50196 - La Muela
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

25/09/2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

En total tenemos a septiembre de 2024 una plantilla de 176 personas trabajadoras.

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, un plan específico de conciliación

2. En caso afirmativo, información adicional.

Colchones Relax ha apostado reiteradamente por un sistema organizativo en el que la flexibilidad ocupa un papel fundamental, valorando ante todo a la persona trabajadora como individuo. Reconocemos que cada empleado tiene necesidades particulares, no solo familiares, sino también personales, que deben ser atendidas por la empresa.

En este sentido, durante el año 2023 se consolidó una jornada laboral en central de lunes a jueves de 8.5 horas, con el objetivo de que todos los viernes la jornada laboral sea únicamente de 6 horas. Esto permite disfrutar de la tarde del viernes libre, alargando así el fin de semana tanto en invierno como en verano.

El sistema parte del 25 de mayo de 2022, cuando se modificó el horario de oficinas. El acuerdo alcanzado con los representantes de los trabajadores establece que el horario para el personal de la central es flexible de lunes a jueves con entrada entre las 8h y las 9h y salida entre las 17h y las 18h. Los viernes, el horario es de 8:00 a 14:00. Este cambio mantiene una ventana horaria de coincidencia para la colaboración entre departamentos y asegura la cobertura necesaria para nuestros clientes, pues nuestro servicio de atención al cliente, así como personal mantiene el servicio durante el horario habitual. Este acuerdo ha sido un logro largamente anhelado por la plantilla, permitiendo ampliar la duración del fin de semana todo el año, conocidos como los ?viernes sociales?.

Estas medidas han sido favorecidas de manera clara por el trabajo desde la dirección en la delimitación de funciones y objetivos de los trabajadores. El enfoque en los resultados, alineados con la estrategia de la compañía, permite trabajar de una forma flexible pues como en cualquier relación, el éxito reside en la reciprocidad.

Como novedad en 2024, para favorecer la conciliación laboral y familiar durante las épocas estivales cuando los niños no tienen colegio, la empresa ofreció al comité de empresa a mediados de junio de 2024 la posibilidad de implementar un horario especial de verano en los meses de julio y agosto con jornada continua de 7 a 15 horas.

Esta medida permite de un lado evitar las horas vespertinas de más calor y reducir el consumo de aire acondicionado. La propuesta ha sido muy bien acogida por la plantilla y se ha valorado muy positivamente, reforzando nuestro compromiso con la conciliación y el bienestar de nuestros empleados.

Además, cabe destacar que en la actualidad todos nuestros trabajadores disponen de un dispositivo electrónico portátil propiedad de la empresa que les permite disponer de todavía más de flexibilidad dentro de su puesto de trabajo. En caso de ser necesario, se puede solicitar el uso de teletrabajo de forma puntual para facilitar la asistencia a citas médicas, cuidado de hijos, etc.

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

Los resultados de la última encuesta realizada a nuestros empleados indican que los aspectos más valorados por los trabajadores acogidos al sistema de trabajo mixto, presencial y a distancia, son la flexibilidad horaria y el establecimiento de una relación basada en la confianza, con un 88,2% de aprobación. Además, el sistema de comunicación implantado fue valorado positivamente por un 23,5% de los encuestados.

Desde la organización, cada vez que se implementan mejoras de este tipo, se crean encuestas a través de Google Forms para consultar a los empleados sobre su opinión acerca de las mejoras y su efectividad. También se les pregunta sobre las mejoras que han percibido y cómo estas han impactado tanto en su vida laboral como personal. La última encuesta se llevó a cabo este septiembre de 2024 para conocer la opinión de nuestros trabajadores sobre el horario de verano de 7h a 15h, el cual ha sido muy bien valorado.

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

Desde octubre de 2020, se ha consolidado un sistema de trabajo que ofrece flexibilidad en la consecución de objetivos definidos. Este sistema mixto combina el trabajo presencial y la libertad de trabajar en remoto previa solicitud.

En la actualidad, se mantiene una flexibilidad horaria, y los empleados pueden solicitar teletrabajo cuando sea necesario para asistir a citas médicas, reuniones escolares, entre otros. La modificación del horario para todos los trabajadores de Oficinas Centrales, que disfrutan de fiesta todos los viernes por la tarde, es un claro ejemplo de este enfoque.

Recientemente, en la encuesta realizada para consultar la opinión sobre el horario de verano, hemos observado una alta satisfacción entre nuestros empleados, quienes ya habían solicitado disfrutar de un horario de estas características en otras ocasiones. Además, a través de la Mesa de Igualdad, se realiza un seguimiento de las propuestas de los trabajadores, quienes pudieron expresar su satisfacción en la encuesta de clima laboral realizada en julio de 2021.

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

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

NO

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.).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 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?

Este año 2023, con la aparición del nuevo Departamento de Desarrollo de Personas, se ha potenciado la aparición del concepto Job Crafting.

De esta forma, se pretende impulsar que sea la persona trabajadora la que, con sus conocimientos, capacidades y habilidades, dote de contenido el perfil del puesto de trabajo previamente definido.

Es fundamental para ello que su actitud no solo sea positiva sino proactiva, siendo consciente de que es capaz de influir y hacer que las cosas ocurran. Con ello se estimula su capacidad de decisión: cómo será su día a día dentro de la organización depende fundamentalmente de la persona trabajadora.

A la vez, permite que se involucren en otros proyectos en los que quizá inicialmente no estaba prevista su participación. En definitiva, se escuchan las necesidades de las personas y se les anima a crecer dentro de la organización, formando parte esencial de la misma.

Además, como ya comentábamos previamente, existe la posibilidad de trabajar en remoto, bien por las tardes, bien en aquellos casos en los que la persona debe permanecer en su domicilio para cuidar un hijo o familiar. También cuando una persona ha de acudir a consulta médica, para evitar el desplazamiento posterior a la compañía, se permite que al finalizar la consulta regrese a su domicilio y continúe trabajando en remoto.

Otro de los aspectos muy valorados por los miembros de nuestra organización es la flexibilidad de la que se dispone para elegir los días de vacaciones, siempre que haya coordinación con el resto del equipo. Esto permite que nuestros trabajadores conozcan las fechas desde el inicio del año y puedan disfrutar de los días de descanso de la forma que mejor se ajuste a sus necesidades.

Por último, también se hace especial hincapié en la importancia del derecho a la desconexión digital, siendo obligatorio el respeto hacia los tiempos de descanso diario, semanal, permisos o vacacional tanto propios como del resto de miembros que forman la organización.

¿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
- 4. Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar
- 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?

Con el sistema mixto de trabajo a distancia, se proporcionaron a los trabajadores equipos portátiles con conexión VPN para que pudieran conectarse de forma segura mientras trabajan en remoto. La empresa cumple con lo estipulado en el Convenio de referencia en cuanto al abono de gastos y suplidos que puedan ocasionarse a los empleados.

Además, contamos con tres rutas de autobús en diferentes horarios para facilitar el acceso al centro de trabajo sin necesidad de utilizar vehículos particulares. Desde Relax, utilizamos una herramienta colaborativa que nos permite mantener el contacto con nuestros compañeros, independientemente de si estamos dentro o fuera de la oficina. Esto

nos permite participar en reuniones, así como mantener chats y llamadas, sin la necesidad de trasladarnos obligatoriamente a las instalaciones de La Muela. Esta flexibilidad no solo mejora la comunicación con aquellos compañeros que trabajan en remoto, sino también con los equipos que operan en nuestros centros logísticos a nivel nacional.

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

- 1. Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas que faciliten el cuidado de hijos.
- 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?i)
- 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?i
- 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?

Todos los trabajadores de Relax disfrutan de precios y descuentos especiales en la compra de colchones producidos aquí, así como en productos relacionados con el descanso, como tapices, somieres, arcones y almohadas. Si algún producto llegara a descatalogarse, también se ofrecerá a los empleados a precios de saldo.

La organización proporciona la posibilidad de teletrabajo para el cuidado de hijos, previa solicitud, en momentos puntuales como enfermedad o vacaciones escolares. Además, los empleados tienen acceso a un autobús de empresa para facilitar su desplazamiento al centro de trabajo.

Los trabajadores también pueden solicitar anticipos al departamento de desarrollo de personas, que se encarga de cubrir necesidades urgentes y apoyar al empleado en esos momentos. En Relax, trabajamos constantemente en la mejora del bienestar de nuestros empleados, por lo que disponemos de cuatro salas de descanso y una zona acondicionada en el exterior de la fábrica para disfrutar de los descansos y del tiempo del bocadillo.

¿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).

- 7. Grupos de trabajo/equipos técnicos que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación, así como las medidas aplicadas. (Comité de conciliación).

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

En Relax, las relaciones laborales se fundamentan en la confianza, lo que nos permite otorgar gran flexibilidad a la hora de alcanzar los objetivos de cada trabajador. Además de los aspectos relacionados con horarios y trabajo en remoto, creemos firmemente en el pacto de responsabilidad.

¿En qué consiste este pacto? Cuando un empleado enfrenta una dificultad de origen familiar, se le transmite la consigna de que se despreocupe y atienda a su familia por el tiempo que sea necesario. Este mensaje actúa como un bálsamo para quienes atraviesan momentos difíciles, permitiéndoles acompañar y apoyar a sus seres queridos más allá del tiempo estipulado en el Convenio.

El alineamiento y compromiso de un trabajador que recibe este trato se multiplica exponencialmente. A cambio, solicitamos la responsabilidad de no hacer un uso abusivo de las licencias que concede la ley cuando no son necesarias, fomentando así un ambiente de confianza y colaboración.

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.**

El acuerdo fue registrado el 4 de Marzo de 2020 a las 11:02:10''

Número de registro: 002004

Ticket de Acceso: EA75UQ44

<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/sec/registroAcuerdo>

Las principales líneas de trabajo actuales son:

Proceso se selección igualitarios desde la publicación del anuncio hasta la conclusión.

Nuevo sistema de evaluación del desempeño: la búsqueda de la eliminación de cualquier tipo de sesgo.

Matriz de polivalencia: registro y potenciación en épocas valle.

- 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.

Se llevó a cabo la renovación de la Mesa de Igualdad de Colchones Relax, con un enfoque en lograr no solo paridad, sino una mayor representatividad. Todos los trabajadores participaron en el proceso, y los resultados de las entrevistas realizadas hasta el momento han sido muy positivos. Sin embargo, se espera completar todas las entrevistas para realizar un análisis más detallado.

En las reuniones de 2022 se propuso promover la formación de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres, para fomentar la polivalencia. Como resultado, se diseñó un programa de formación en septiembre, acompañado de una matriz de polivalencia elaborada en colaboración con el área de Operaciones.

A finales de 2022 y principios de 2023, se realizaron ascensos de mujeres a puestos de mayor responsabilidad. Además, en las últimas contrataciones se han incorporado varias trabajadoras a equipos mayoritariamente masculinos, fortaleciendo la diversidad en la organización.

Se ha proporcionado formación en liderazgo a trabajadoras interesadas en desarrollar competencias para puestos de responsabilidad (LIDERA PreDirectivas). También se han implementado medidas para garantizar la igualdad salarial y evitar sesgos en los procesos de selección, incluyendo la formación para los responsables de estos procesos.

En 2023, se ha puesto en marcha un sistema de evaluación del desempeño, con una significativa inversión en formación para asegurar la objetividad en la evaluación y dotar de herramientas necesarias a los miembros del Comité de Dirección y mandos intermedios. Este proceso busca asegurar un enfoque justo y transparente en la evaluación de todos los empleados. Para 2024, se continuará con estas iniciativas, promoviendo un entorno laboral inclusivo y equitativo.

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?

Si, tenemos implantadas medidas adicionales de ayuda a la inserción laboral de personas con discapacidad.

7. En caso afirmativo, información adicional.

En la actualidad, Colchones Relax se enorgullece de cumplir con la cuota de reserva establecida en la legislación, asegurando un número adecuado de empleados con discapacidad. Además, hemos externalizado nuestro servicio de limpieza con un Centro Especial de Empleo, lo que nos permite colaborar activamente en la inserción de personas con discapacidad, no solo en nuestro centro de La Muela, sino también en nuestras delegaciones en toda España donde se requiera este servicio.

En todas nuestras ofertas de empleo, priorizamos y valoramos a este colectivo, promoviendo así su integración laboral. También colaboramos con Plena Inclusión para realizar anualmente prácticas en nuestras oficinas centrales y participamos en sus reuniones de formación para estar al tanto de las últimas novedades en legislación y prácticas laborales.

Este año 2024, hemos tenido el placer de colaborar con Plena Inclusión en el proyecto EmpleON, que forma a personas con discapacidad intelectual para trabajar en el área de logística, específicamente en el uso de pistolas de lectura e impresoras de etiquetas. Despues de la formación, la asociación buscó empresas donde los estudiantes pudieran aplicar lo aprendido. Así, alrededor de 20 estudiantes tuvieron la oportunidad de pasar por nuestras instalaciones de La Muela, familiarizándose con el funcionamiento de un almacén logístico y utilizando las herramientas que habían aprendido durante su formación. Nos sentimos afortunados de contar con ellos entre nuestros equipos de trabajo.

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), el Pacto Mundial (www.pactomundial.org), Distintivo Igualdad en la Empresa (www.igualdadenlaempresa.es), trabajo Decente de la OIT (www.ilo.org), pacto social VIH (www.pactosocialvih.es), etc.)?

SI

9. En caso afirmativo, información adicional.

Colchones Relax tanto en su compromiso general, como en su adhesión al Pacto Mundial prioriza el objetivo nº 5 porque creemos firmemente en la igualdad, tanto de géneros como de razas, religiones o por razón de edad.

Defendemos la igualdad de oportunidades dentro y fuera del ámbito laboral. Ayudamos a la inserción profesional de personas en situación de exclusión social con acuerdos entre asociaciones y organismos.

Fortalecemos la formación de nuestros empleados, mejorando sus condiciones de trabajo y conociendo sus necesidades para poder ayudar a la conciliación familiar, sin tener en cuenta su origen, sexo, clase social o creencias religiosas.

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

NO

Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

Compromiso de la organización y comunicación

- 1. La perspectiva de diversidad tiene presencia comprobable en el Plan Estratégico de la empresa.

- 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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

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.
- 5. Se impulsa la incorporación de personas diversas en diferentes niveles de la organización, dando preferencia a aquellas que, a igualdad de competencias profesionales, se encuentran infrarrepresentadas.
- 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.
- 4. Se realizan acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y

diversidad en todos los procesos y áreas de la organización (habilidades interculturales, técnicas de trabajo en equipo, idiomas, motivación, gestión del tiempo, desmontaje de estereotipos y prejuicios, etc.).

- 5. Se dispone de un Plan de Formación, dotado de presupuesto, que valora de forma equitativa las necesidades de todas las personas empleadas.
- 6. Dispone la organización de fichas de perfil de cada puesto de trabajo, en el que se definen 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.
- 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, garantizando 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?

Colchones Relax ha estado comprometida con la acción social y el voluntariado, colaborando con diversas organizaciones. Entre sus iniciativas destacan:

1. Donaciones a la Hermandad de Donantes de Sangre: La plantilla participa activamente en las campañas de donación de sangre.

2. Hogar San José de la Montaña (octubre 2021): Donación de colchones, bases, almohadas y sábanas para apoyar a menores en situación vulnerable.
3. YMCA Zaragoza (marzo/abril 2022): Donación de productos para viviendas de acogida de refugiados ucranianos.
4. Seminario de Tarazona (marzo/abril 2022): Provisión de colchones y almohadas para refugiados ucranianos.
5. Colaboración continua con REMAR: Participación en acciones en favor de la lucha contra el tráfico de drogas y el apoyo a refugiados.
6. Siembra del Bosque de los Zaragozanos: A partir de octubre/noviembre, la empresa se unirá a esta iniciativa medioambiental, contribuyendo a la salud del planeta.
7. Donaciones al IES La Muela (2023/24): Apoyo a la rifa anual para financiar el viaje de estudios de los alumnos de 4º de ESO.
8. Colaboración con la Universidad de Zaragoza (2023/24): La consejera delegada imparte charlas y recibe a estudiantes para mostrarles el proceso de producción y la gestión de la empresa.
9. Participación en el proyecto EmpleON (2023/24): Colaboramos activamente con la Asociación Plena Inclusión Aragón, asistiendo a charlas y apoyando iniciativas para fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

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

Organizaciones con las que Colchones Relax colabora:

Hermandad de Donantes de Sangre
Hogar San José de la Montaña
YMCA Zaragoza
Seminario de Tarazona
REMAR
IES La Muela
Universidad de Zaragoza
Asociación Plena Inclusión Aragón

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

Colchones Relax ha estado comprometida con la acción social y el voluntariado, colaborando con diversas organizaciones. Entre sus iniciativas destacan:

1. Donaciones a la Hermandad de Donantes de Sangre: Se realizan cuatro veces al año.
2. Colaboraciones con el Hogar San José de la Montaña: Según las necesidades, con donaciones específicas.

3. Donaciones a YMCA Zaragoza y Seminario de Tarazona: En función de la situación de los refugiados, se llevan a cabo en momentos críticos.
4. Colaboración continua con REMAR: Participaciones en diversas acciones a lo largo del año.
5. Donaciones al IES La Muela: Anualmente, durante la rifa para financiar el viaje de estudios.
6. Colaboración con la Universidad de Zaragoza: Ocasionalmente, mediante charlas y visitas durante el año.
7. Participación en el proyecto EmpleON con Plena Inclusión Aragón: Actividades programadas a lo largo del año según las iniciativas de la asociación.

Además, durante el año, estamos abiertos a escuchar y analizar cualquier acción propuesta. Esta flexibilidad nos permite colaborar en diversos aspectos de la sociedad, como en albergues y donaciones de colchones en situaciones de catástrofe.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Las acciones que se realizan en Colchones Relax para difundir la cultura en Aragón pueden desdoblarse en dos ámbitos. El primero de ellos es la difusión de la cultura en general. Creemos en la cultura como la única herramienta social que nos permitirá avanzar y evolucionar hacia una sociedad más justa e igualitaria, creando mejores oportunidades para todos. Por ello, nos comprometemos con la educación y la formación a través de acciones como:

- Formaciones gratuitas a nuestros trabajadores.
- Visitas a nuestra fábrica por parte de colegios e institutos.
- Premios de Interiorismo Colchones Relax alineados con la sostenibilidad, cuyo premio fue un viaje a Milán para visitar el Salón Internacional del Mueble.
- Charlas y visitas en nuestras instalaciones a alumnos de centros educativos que estudian áreas como administración, finanzas, gestión logística y comercial. Somos muy conscientes de que todos ellos son el futuro y creemos que una responsabilidad tan grande debe nutrirse con apoyo y motivación.

Promovemos la invitación a la lectura, fomentamos la asistencia a representaciones teatrales y musicales, y elaboramos diferentes efemérides y recordatorios de fechas históricas que realizamos con periodicidad, que puede oscilar entre lo semanal, quincenal y mensual, a través de nuestras redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram y LinkedIn. Sirven como ejemplo estas dos publicaciones que adjuntamos a continuación:

- [Publicación 1] (<https://www.instagram.com/p/CCiUdccAnPC/>)
[Publicación 2] (<https://www.instagram.com/p/ClfyDYtr6UZ/>)

Buscamos, en definitiva, transformar y promover el cambio y el progreso de la sociedad. Creemos que es necesario para alcanzar mejores niveles de bienestar social y para elevar las condiciones culturales de la población, ampliando las oportunidades de los jóvenes y, ¿por qué no?, también de los no tan jóvenes.

En otro plano de acción diferente, debemos destacar el fomento del deporte como propuesta de vida saludable que se realiza desde Colchones Relax, a través de diferentes acciones. Deporte, salud y descanso van intrínsecamente unidos, pues tan importante es la actividad como la posterior recuperación del esfuerzo realizado. Invertir en un correcto descanso es invertir de forma directa en un tercio de nuestra vida. Y no solo eso, ya que esas horas de sueño afectan positivamente al resto de horas que estamos despiertos, lo que nos permite rendir mejor el resto del día.

Continuamente, desde el ámbito de la salud, se hace hincapié en la importancia de poseer un buen equipo de descanso. Es por ello que, nosotros mismos, nos exigimos la máxima calidad. En Relax sabemos que en nuestras manos está la salud de las personas, y es esta responsabilidad la que nos motiva a esforzarnos por ofrecer los mejores productos posibles. Para lograrlo, trabajamos con materias primas de calidad y procesos que, aunque no son necesarios para una calidad aceptable, sí lo son para asegurar una calidad excepcional. Porque en Relax no nos conformamos con lo aceptable. Durante todo el proceso de creación, desde la idea hasta la fabricación y el envío, nuestros profesionales trabajan al máximo para poder traerte la mejor calidad posible. Tu salud no se merece algo aceptable; se merece lo mejor.

En línea con la promoción de una vida saludable, Relax promueve entre sus trabajadores la participación en diferentes carreras en Aragón, tanto por asfalto como en montaña. También patrocina la práctica del pádel en la actualidad. Estamos estudiando la participación en diferentes eventos y carreras ciclistas debido a la gran tradición que une a Relax con el mundo de la bicicleta.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Colchones Relax realiza acciones en el ámbito cultural y deportivo con diversos colectivos. En el ámbito de la cultura, se conecta con toda la sociedad aragonesa a través de redes sociales y colabora con instituciones como:

- Universidad de Zaragoza (2024): A través de programas de prácticas con Universa y FEUZ, apoyando el talento aragonés en una etapa crítica de desarrollo profesional. Muchos estudiantes que pasan por sus instalaciones reciben ofertas de empleo.
- Grupo San Valero (2024): Colaboraciones en diferentes iniciativas.
- INAEM (2024): Participación en programas y actividades relacionadas con la formación y el empleo.

En el plano del fomento del deporte, Colchones Relax se involucra con:

- ESIC (2024): Participación en la carrera de Empresas de Zaragoza anualmente y en la Canfranc/Canfranc 2022.
- Equipo de running (2024): Actividades que fomentan la unión y el compromiso entre compañeros de trabajo, convirtiéndose en citas anuales importantes.

Además, para 2024, se están considerando la inclusión de la Carrera por Montaña Sierra de Luesia y otra carrera en asfalto, como la Carrera del Roscón por San Valero. Actualmente, también patrocina a Esther Carni, jugadora número 33 del Ranking Pádel World.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

La difusión de noticias y efemérides en las redes sociales se realiza de forma semanal, quincenal o mensual, dependiendo de los acontecimientos y programaciones que surgen y se desarrollan. En cualquier caso, esta actividad es constante a lo largo del año. Asimismo, durante todo el ejercicio se lleva a cabo el programa de talento mediante prácticas con la Universidad y los centros de docencia señalados.

El programa de carreras para los años 2024/2025 es el siguiente:

Septiembre 2024_ Canfranc/Canfranc y Bomberos Zaragoza

Diciembre 2024: ESIC Carrera de Empresas.

Enero de 2025: Carrera del Roscón.

Junio 2025: XII Carrera de Montaña Sierra de Luesia

COMPROMISO CON LOS ODS

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

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

No

¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.

¿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

Sí, mi organización ha realizado eventos orientados a la sensibilización del personal con respecto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Nuestro equipo está muy comprometido con esta causa, ya que tanto desde el comité de dirección como desde el comité de gestión se hace especial hincapié en la importancia de los ODS.

Además, nuestras acciones reflejan este compromiso de manera constante, especialmente en el desarrollo de producto y durante las fases de diseño de nuestros colchones. Seguimos dos líneas clave: la producción sostenible, que llevó al lanzamiento de nuestro primer colchón 100% reciclado y recicitable de la gama Natura en 2023, y la reducción de residuos en el proceso de fabricación, con un seguimiento continuo de la materia prima desecharada, siendo este un logro del que estamos particularmente orgullosos.

¿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 una responsable que tiene asignada formalmente la función de integrar los ODS en las actividades que se desarrollan.

En caso afirmativo, información adicional

Nuestra organización cuenta con una responsable formalmente asignada para integrar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras actividades. Amagoia Montes, responsable de calidad, lidera el seguimiento y el grado de cumplimiento de estos objetivos, centrándose principalmente en los ODS 9 (Industria, Innovación e Infraestructura) y 12 (Producción y Consumo Responsable). Esta labor se refleja en nuestra memoria de responsabilidad social corporativa, específicamente en el apartado de medio ambiente, donde se abordan temas como el impacto medioambiental, la estrategia frente al cambio climático, la evaluación de la huella de carbono y la comunicación medioambiental.

Asimismo, desde el departamento de desarrollo de personas, se sigue el grado de cumplimiento de los ODS vinculados a la salud y bienestar, igualdad de género, y trabajo decente y crecimiento económico, como también se recoge en el apartado de personas de nuestra memoria de responsabilidad social corporativa.

¿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

Concienciados con la importancia de la sostenibilidad medioambiental velamos porque nuestros procesos sean respetuosos con el medioambiente, reduciendo los desperdicios generados, trabajando con materiales reciclados y estableciendo políticas de eficiencia energética que ayuden a la sostenibilidad (Política de calidad). También percibimos que la sociedad, como parte interesada, requiere de las organizaciones un mayor compromiso

con la protección del medio ambiente. Para reducir el consumo de energía no renovables se han instalado una instalación de energía fotovoltaica, que empezó a funcionar en octubre del 2022, con el objetivo de reducir el consumo de energía no renovables, en el primer año de su instalación se ha reducido aproximadamente un 50 % los kg de CO₂ equivalentes emitidos. Los próximos objetivos son perfeccionar el cálculo de la huella de carbono, valorar los beneficios del ?registro de huella del Miteco?, y la reducción de los residuos generados.

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

Mi organización tiene en cuenta el contexto y las expectativas de los grupos de interés pero no de una manera formal

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

Mi organización planifica las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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

En la actualidad, mi organización planifica y desarrolla acciones puntuales que impactan positivamente en los ODS priorizados. Desde este año, hemos comenzado a realizar un seguimiento pormenorizado de las acciones implantadas desde el departamento de calidad, ya que somos conscientes de la cantidad de iniciativas que llevamos a cabo. Queremos crear un plan de acción que recoja todas estas acciones y permita un seguimiento objetivo de las mismas para este año 2024.

Como se aprecia en nuestra memoria de responsabilidad social corporativa, trabajamos en muchos puntos que están recogidos dentro del ámbito de actuación de los ODS, lo que refuerza nuestro compromiso con la sostenibilidad y el desarrollo responsable.

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

Mi organización realiza un seguimiento a través de indicadores de las acciones que puntualmente se desarrollan para impactar positivamente en los ODS priorizados

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?

Se comunican a las personas empleadas y se les anima a participar, si bien de manera no sistematizada

En caso afirmativo, información adicional

Sí, en nuestra organización, las actuaciones relacionadas con la contribución a los ODS se comunican tanto a las personas empleadas como a otros grupos de interés, fomentando su participación e implicación activa. Utilizamos diversos canales de comunicación interna y externa para mantener informados a todos sobre los avances en esta materia y promover

el cumplimiento de estos objetivos. A lo largo del año, realizamos comunicaciones a través de Relax TV, newsletters y nuestras redes sociales, reforzando nuestro compromiso con los ODS.

Un ejemplo de estas acciones es el contenido compartido en nuestras redes sociales, como se muestra en el siguiente enlace: Instagram Reel <https://www.instagram.com/reel/C5c3zMckMnGF/?igsh=bDBscDB3Nzg5azRj>