

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ZALUX, S.A.

CIF:A78862315

Avenida Manuel Rodríguez Ayuso 114, C.

Empresarial Miralbueno P1º, Local P2

50012 - ZARAGOZA

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

30 de Septiembre de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

347 (cierre ejercicio 2023)

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.

De las 61 medidas concretas incluidas en el Plan de Igualdad, 21 de ellas tienen la orientación principal de Conciliación,

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

Cada acción del Plan tiene un indicador asociado, incluido en el propio plan que nos permitirá valorar el cumplimiento o no de la misma.

Esos indicadores están relacionados con Número de Formaciones, Colaboraciones, Implantación efectiva o no de las medidas y realización o no de las acciones.

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 se indica en el Plan de Igualdad, se establece una Comisión de Igualdad, uno de cuyos objetivos es el seguimiento y evaluación de las acciones indicadas.

Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

? Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.

? Analizar el desarrollo del proceso del Plan.

? Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.

? Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

Y se realiza con la ayuda de la ficha de seguimiento propuesta por el Ministerio de Igualdad así como una herramienta Gant para el registro del Seguimiento y la Evaluación de las mismas.

El seguimiento se realizará con una frecuencia mínima ANUAL o cuando las acciones se realicen efectivamente.

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, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

No implantado

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.
- 4. Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, meses de verano, etc.).
- 5. Bolsa de horas o posibilidad de concentrar más número de horas en un determinado periodo y así acumular horas de libre disposición.
- 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?

Se habilitan permisos particulares en condiciones especiales de conciliación bajo la aprobación del superior.

Se incluye en la jornada de trabajo una pausa adicional de 15 minutos en los casos de jornada partida, sin perjuicio de la suma de horas.

¿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
- 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?

Vehículo de empresa para aquellas personas con mayor movilidad por causa del puesto de trabajo.

Dos vehículos de empresa adicionales para facilitar movilidad entre plantas productivas.

Política de viajes en la que se incluye la gestión de los mismos, tanto alojamientos como desplazamientos así como seguros adicionales a los trabajadores desplazados.

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

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolinaâ?!))
- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 7. Plan de pensiones.
- 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?

Celebración especial para empleados con antigüedad 25 / 35 y 40 años en la empresa, incluido pequeño obsequio.

Celebración especial también en las Jubilaciones de empleados, incluido obsequio.

Negociación pre-jubilaciones en puestos que así lo permiten.

¿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?

Fomento y negociación de las prejubilaciones.

Análisis de permisos especiales para empleados y empleadas con nietos, fomento de la conciliación para esos abuelos o los padres aun no trabajando en la empresa.

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.

RESOLUCIÓN fecha 25/09/24 del de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el registro del Plan de igualdad de la empresa ZALUX, S.A, suscrito con fecha 1 de julio de 2024.

EXPEDIENTE?50/11/0130/2024

Código 50103512112024

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.

Dentro del Propio Plan de Igualdad se incluyen las acciones con los plazos correspondientes.

Se trata de 61 medidas concretas con una duración entre 3 meses, las más inmediatas a ejecutar en lo que resta de año, hasta 4 años coincidiendo con la vigencia del Plan de Igualdad para aquellas más largas y complejas.

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?

No tenemos implantadas medidas adicionales, únicamente el cumplimiento normativo

7. En caso afirmativo, información adicional.

únicamente el Cumplimiento Legal

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.

ZALUX se encuentra adherida al Pacto Mundial desde el 1 de Septiembre de 2024.

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.
- 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.
- 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, 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.

- 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.
- 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?

Participación desde el año 2022 a través de una de nuestras empleadas en el Programa "Una Ingeniera en cada Cole" para el fomento de los estudios STEM principalmente entre el alumnado femenino.

Donación de 400 Luminarias a la Asociación JMM (Juntos Mola Más), ONG especializada en proyectos de Ayuda a la Infancia, incluida una pequeña formación para su montaje e instalación.

Participación junto a nuestro cliente Illescas Logistic Center en los eventos benéficos (torneo de Padel y otros) organizados para recaudar fondos para Fundación Kokari.

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

AMIT-Aragón (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas en Aragón, www.amit-es.org) para el Programa "Una Ingeniera en cada Cole"

Asociación JMM (Juntos Mola Más)

Fundación Kokari.

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

Donación de forma puntual.

Participación en Una Ingeniera en cada cole anual.

Colaboración con Illescas Logistics Center y Fundación Kokari puntual.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

ZALUX está muy comprometida con la localidad en la que está su fábrica y sus orígenes, Alhama de Aragón, así como la comarca de Calatayud a la que pertenece y por razones históricas, ese compromiso se ha centrado principalmente en el mundo del Deporte. Así ZALUX es:

- Patrocinador Principal de ALHAMA Club de Fútbol.
- Patrocinador Principal del Club Ciclista Alhama de Aragón.
- Pequeño patrocinador del Club Duetlon Calatayud.
- Colabora y fomenta el Softbol en Alhama de Aragón.
- Colaborador en la organización del Día de la Bicicleta de Alhama de Aragón

Se es mucho menos activo en otros ámbitos culturales, donde se puede destacar:

- Colaboración en la Exposición "El Gran Espectáculo Eléctrico" realizada en la Casa Palacio de Alhama de Aragón en Septiembre de 2024, a través de nuestra participación en el Programa Una ingeniera en cada Cole.
- Donación de equipamiento de Iluminación para la Exposición Permanente de José Luis Sampedro en la Casa Palacio de Alhama de Aragón.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Los patrocinios se realizan con los correspondientes clubs deportivos (Club Ciclista Alhama de Aragón y Alhama Club de Fútbol)

Las actividades culturales generales con el Ayuntamiento de Alhama de Aragón.

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Los patrocinios tienen caracter anual.

Las otras actividades, caracter puntual.

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

Adhesión reciente a Pacto Mundial, por lo que el informe de progreso está todavía en elaboración, fecha tope de elaboración Julio 2025.

¿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 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.

¿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

Desde inicio del año 2023 en que se estableció el compromiso de ZALUX con los ODS se han realizado las siguientes acciones:

1. Formación General a todos los empleados de "Sensibilización en temas de Medio Ambiente" durante el año 2023, en el que se incluye el concepto de los ODS.
2. En Junio de 2023 se publicó un artículo en nuestra red de comunicación interna NEXO (accesible para todos los empleados) de introducción a los ODS, incluyendo links e información adicional relevante a ODS
3. Septiembre 2023: Participación (virtual) en Alza tu bandera por los ODS.
4. Diciembre 2023: Inclusión de los ODSs prioritarios en las presentaciones corporativas disponibles y realizadas a todos empleados y clientes.
5. Marzo 2024: Decisión de asociarse a Pacto Mundial
6. Septiembre 2024: Adhesión a Pacto Mundial.
7. Septiembre 2024: Nueva noticia interna en NEXO de conocimiento ODS, incluyendo el foco en nuestros 5 ODSs prioritarios.
8. Septiembre 2024: Participación con colgado físico de bandera en la fábrica en Alza tu bandera por los ODS.

¿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

Desde Enero de 2023 existe la figura del Director de Sostenibilidad, entre cuyas funciones principales en la descripción del puesto se incluye el fomento e integración de los ODS y la Agenda 2030 en las actividades de la empresa.

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

Si, mi organización analiza puntualmente aspectos que pueden impactar positiva o negativamente sobre los ODS

En caso afirmativo, información adicional

Se realizó el análisis inicial de los ODSs junto con nuestra matriz TRILUX para definir los ODS objetivo de forma alineada.

Una vez indentificados los 5 ODSs prioritarios (que más pueden influir en nuestras actividades o en los que más podemos influir se realizó de nuevo un análisis más detallado de acciones / influencias de los mismos, con el siguiente resultado:

ODS 8: Ecological and social working conditions. Economic Value Creation.

? Made in Spain

? Sustainable Supply Chain

? new lighting models (monitoring, Light management) for an Economic Value Creation

? Transparency (more and more detailed communication).

ODS 9: Innovation and research oriented. Resilient infrastructures. --> Our innovative lighting solutions drive efficiency in different industrial sectors, improving lighting quality and reducing environmental impacts

ODS 11: Creating sustainable living space. Reduction of environmental impact --> Our

luminaires help create safer, more efficient and sustainable urban environments by providing adequate lighting in industrial environments.

ODS 12: Sustainable production and consumption. Resilience in procurement. Path to the Circular Economy

at ZALUX, we addorp sustainable production practices and use recyclable materials in our luminaires to reduce waste generation and promote circular economy

ODS 13: Increase adaptability. Measures to protect the climate. Education and awareness

? Energy Savings program (Solar Panels, others?)

? Climate Neutral future commitment.

No se ha integrado (todavía) de forma sistemática y continuada en las actividades empresariales, pero está previsto integrarlo.

¿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

Acciones generales, no vinculadas con ningún ODS concreto, sino con todos:

Proyecto Reprolight (TX Group), finalizado y comunicado, investigación en Iluminación Sostenible (uso y eficiencia). (mayor foco en ODS 9, 11 y 12)

Proyecto Sumatra (TX Group) finalizado y comunicado. Investigación en el uso de Materiales Sostenibles en iluminación (creación y diseño) (mayor foco en ODS 9, 11 y 12)

ODS 8: Ecological and social working conditions. Economic Value Creation.

8.1. Promoción del hecho Made in Spain

8.2. Identificación con nuestra raiz rural.

ODS 9: Innovation and research oriented. Resilient infrastructures.

--> proyectos anteriormente mencionados.

9.1. Proyecto VFS (Vertical Farming Solutions) con la Universidad Politécnica de La Almunia.

ODS 11: Creating sustainable living space. Reduction of environmental impact

11.1. Plan de Descarbonización ZALUX, en ejecución.

ODS 12: Sustainable production and consumption. Resilience in procurement. Path to the

Circular Economy

12.1. Gestión residuos en nuestras plantas, acción continuada incluida en nuestra ISO14001

12.2. Aumento de contenido en reciclados en nuestros productos, nuevo indicador para ISO14011 durante 2024, a mantener como indicador continuado.

ODS 13: Increase adaptability. Measures to protect the climate. Education and awareness

13.1. Instalación Paneles Solares Autoconsumo: finalizada 2023

13.2. Optimización energética procesos Inyección. finalizada 2023.

13.3. Plan de Descarbonización ZALUX, en ejecución (comunicación y divulgación)

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

Por un lado, las personas que han participado en los proyectos / acciones están involucrados y concienciados.

Por otro, para el personal en general y como ya se ha indicado en el punto de actuaciones de Sensibilización, se comunica via NEXO (plataforma interna de Comunicación)

Está en fase de Creación la "Red de Embajadores de Sostenibilidad de ZALUX", conjunto de empleados de la empresa, que participen y fomenten la Sostenibilidad en general y en concreto los ODS dentro de la empresa.