

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**DIAPOL, DISTRIBUIDORA ARAGONESA DEL  
POLIETER, S.L.U**  
CIF:B50126838  
C/Murcia 8. Crta. N-330 Km 484.-  
50420 - Cadrete  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

11/09/2024

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

14

### 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?**

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

Tenemos un plan específico de conciliación donde recogemos medidas específicas. Además, al tratarse de una pyme, las necesidades individuales se tratan de forma directa con gerencia si es necesario.

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

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

Dentro de la encuesta del empleado, tenemos esta cuestión:

9. ¿La empresa es flexible con respecto a sus responsabilidades familiares?

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

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

Se trata la información y la puntuación que vierte la encuesta y cualquier propuesta de los compañeros y se estudia para realizar acciones de mejora

**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>**

### **Medidas concretas de conciliación**

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

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

Posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo por motivos que no se contemplan en las licencias de convenio colectivo del sector. Se acuerda con la responsable la mejor manera de recuperar esos tiempos sin recurrir a gastar días de vacaciones.

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

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

Hemos cambiado la jornada partida a jornada continua para facilitar los desplazamientos del personal y sus tiempos.

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

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

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

Se estudia cada caso particular, intentando adaptar al máximo las necesidades de cada persona y sus condiciones laborales. No tenemos medidas estandarizadas en todos los campos y casuísticas sino que se conversan y se acuerdan todas ellas.

### **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)**

**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.**

No disponemos de URL

**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?**

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

Contemplamos preguntas de control en este sentido en la encuesta semestral de los empleados:

6. ¿Cree que el trabajo se distribuye de manera uniforme y justa en el equipo?

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

**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?**

**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.)?**

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

Estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas

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

## Medidas concretas de igualdad de oportunidades y no discriminación

### Compromiso de la organización y comunicación

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

**Formación y promoción profesional**

**Estructura salarial y sistema de retribuciones**

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

Apadrinamos un árbol por cada empleado de la empresa. (14 este año)

Donación de 100 litros de leche al Refugio de Zaragoza para su programa la Gota de Leche

Donación planchas de PE para aislar de la humedad a los usuarios del San Blas

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

Refugio de Zaragoza

Ecodes- Ayuntamiento de Zaragoza

Fundación San Blas

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

Anual

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

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

Patrocinio de la Escuela de Esquí de Panticosa

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

Colectivo Deportivo

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

Anual

## **COMPROMISO CON LOS ODS**

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

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

<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/160588-Distribuidora-Aragonesa-del-Polieter-S-L-U>

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

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

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Reuniones informativas a la plantilla y vinculación de las acciones sociales y medioambientales orientadas al compromiso con estos ODS.

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

**En caso afirmativo, información adicional**

El compromiso con los ODS es un compromiso global de la organización. Se trata desde Gerencia y de forma transversal a toda la organización a través de las reuniones y de las acciones realizadas.

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

**En caso afirmativo, información adicional**

Se trabaja el contexto de la organización a todos los niveles y se profundiza en el análisis cuando realizamos e informe anual de ODS

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

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

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

Realizamos acciones concretas de actuación que forman parte del plan de acción para la consecución de los objetivos de nuestra estrategia y se integran dentro de la misma. No tenemos un Plan de Acción de ODS exclusivo.

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

**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?**

**En caso afirmativo, información adicional**

Intentamos implicar a las personas que forman la organización cada vez más a través de acciones colectivas.