

## RSA PLUS 2021 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ZOILÓ RÍOS, S.A.**

CIF:A50047505

Ctra. de Logroño Km. 0.300

50011 - Zaragoza

Zaragoza

### PLANTILLA DE LA ORGANIZACIÓN

**Indique el número de personas trabajadoras en plantilla en la organización**

122 personas, plantilla media en 2020

### 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.**

Se disponen de diversas medidas de conciliación:

\* En aquellos puestos que lo permiten se dispone de:

- Flexibilidad horaria de entrada y salida.
- Posibilidad de tele trabajo.

\* Posibilidad de cambio de turno.

\* Acercamiento del lugar de trabajo al domicilio,

\* Reducción de jornada por maternidad, con adaptación de horarios

**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**

Periódicamente se realizan por parte de Recursos Humanos y la Dirección de la empresa, encuestas anónimas de clima laboral. Los resultados de las encuestas se analizan:

- De forma global para toda la empresa
- Por centros de trabajo

Estableciéndose para cada centro de trabajo objetivos de mejora. Los objetivos de mejora se consensuan con el/la Encargado/a del centro y se dan a conocer a todo el personal en las reuniones de plantilla del centro.

Destacar que en el caso de detectarse o tener la sospecha de algún problema en un centro de trabajo, se realizan encuestas anónimas a todo el personal de ese centro, que son analizadas por el departamento de Recursos Humanos y por Dirección. Una vez

analizadas, se establecen las acciones oportunas y se da la información adecuada al personal.

Además de lo indicado anteriormente, se realizan periódicamente reuniones con los delegados sindicales y representantes.

**5. ¿Se realiza algún tipo de 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**

En las reuniones que se realizan en cada uno de los centros de trabajo y en las reuniones trimestrales que se realizan con los/las delegados/as de los/las trabajadores/as, se plantean mejoras de conciliación y/o se analizan aquellas que no se están implantando correctamente,

**7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO [www.masfamilia.org](http://www.masfamilia.org)**

NO

**8. ¿Posee la empresa el Sello AROHE de la Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles? MAS INFO <http://horariosenespana.com>**

NO

**Medidas concretas de conciliación**

**¿Qué medidas de Organización del tiempo de 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.).
- 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?**

El horario flexible de entrada y/o salida se permite en aquellos puestos que lo permiten.

Teletrabajo: puestos de administración y encargad@s.

Cierre y reducción de horario de apertura de los centros en días especiales (p.e. en las fiestas navideñas)

**¿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, foros?
- 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 ?)

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

No hay

**Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.**

- 4. Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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 ?
- 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).

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

- Servicio de Asesoría Jurídica Personal: primera consulta u orientación del ámbito personal GRATUITA Y SIN COMPROMISO.

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 3. Ampliación del permiso de lactancia.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).
- 5. Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal.

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

No hay

**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?

Si, plan de igualdad

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

Disponemos de una plan de igualdad publicado en la empresa, pero de momento no esta registrado, ya que estamos revisándolo tras la realización de la auditoría salarial.

Por el tamaño de nuestra empresa, la obligación de registrar el plan de igualdad es en 2022.

**3. ¿Dispone la organización de un Registro retributivo de toda la plantilla de forma pública? (RD 902/2020)**

SI

**4. ¿Tiene implantado en su organización un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad o un Plan de Medidas alternativas al cumplimiento de la LGD? (Ley General de la Discapacidad, antigua LISMI).**

Si, un Plan específico de inserción laboral de personas con discapacidad

**5. Información adicional.**

Nuestra empresa cree firmemente en la igualdad de oportunidades de todas las personas, independientemente de su sexo, nacionalidad, ideologías, edad y/o discapacidades diversas, es por ello que llevamos a cabo acciones para favorecer:

? Su integración mediante alianzas y acuerdos con asociaciones y/o entidades

? Su formación y facilitar el acceso al mundo laboral

Cómo prueba de ello, destacar que desde el año 2015 certificado SOLIDAR DE CARÁCTER MERITORIO, otorgados por La Asociación de Empresarios Solidarios de Aragón (SOLIDAR), este certificado acredita a Zoilo Ríos S.A. como socialmente responsable por su DESTACADA GESTIÓN para favorecer la inserción laboral de personas con discapacidad.

**6. ¿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

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

En las reuniones trimestrales de los/as delegados/as participa el Comité de Igualdad, siendo uno de los puntos de la reunión:

\* Plan Igualdad (seguimiento, acciones y mejoras).

Cabe destacar que 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. 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 organización.

Anualmente se analizan los indicadores de género por puesto, al objeto de tomar acciones en caso de detectarse nece

**8. ¿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, Chárter de la Diversidad, el Pacto Mundial, Distintivo Igualdad en la Empresa, trabajo Decente de la OIT, etc.)?**

SI

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

- Pacto mundial: socio signatory.
- Plan de igualdad: declaración de intenciones.

**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.
- 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.
- 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.
- 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.

## **VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL**

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

- \* Desde 2011, entrega de cartuchos vacíos de tóner en beneficio de la Asociación Española Contra el Cáncer.
- \* Desde 2013 colaboración en el proyecto aRopa2: colocación de contenedores de ropa y calzado usado. Fin medioambiental y social, promocionando la generación de empleo dirigido a personas en riesgo de exclusión social y destinando parte de la ropa y calzado recogidos a fines sociales.
- \* Desde 2013 colocación de contenedores para la recogida de aceite vegetal, cuyos objetivos principales son: inserción social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, y mejora y cuidado del medio ambiente.
- \* Desde 2013 hasta junio de 2019 colocación de contenedores de recogida de tapones: TAPONES PARA UNA NUEVA VIDA®. Fundación SEUR. Desde junio de 2019 se continúan recogiendo tapones que son entregados a la Fundación ALMAR,
- \* Desde 2015 colaboramos con STOP Accidentes, en campañas de 0 accidentes en días de operación salida de vacaciones.
- \* Entre 2015-2016 por cada encuesta de satisfacción contestada por nuestros clientes, entregábamos un donativo a banco de alimentos.
- \* En 2017 personal de Grupo Zoilo Ríos junto a sus familiares participaron en una jornada medioambiental y de convivencia en la que se plantaron más de 30 árboles en la sierra de Alcubierre, en Huesca. Dicha jornada fue realizada en colaboración con la Fundación Árboles para Siempre, fundación conservacionista que se une a la gran red mundial de personas decididas a trabajar por la protección y la restauración del medio ambiente de nuestro planeta. Se plantaron encinas y sabinas: unos árboles de crecimiento lento que alcanzan grandes dimensiones y llegan a ser centenarios. En la actualidad vamos realizando seguimiento de la plantación.
- \* En 2018 impartir curso de formación de expendedor@-vendedor@ en colaboración con CRUZ ROJA, con el fin de facilitar la incorporación en el mundo laboral de personas con diversas dificultades.
- \* En 2019 impartir curso de formación de vendedor@ de Estación de Servicio en colaboración con INSERTA (Fundación ONCE), con el firme compromiso de incluir a las personas con discapacidad en el entorno laboral.
- \* Venta en las tiendas de nuestras estaciones de servicio de artículos de entidades con finalidades sociales; ONCE, UNICEF, FUPAR
- \* Jornadas de sensibilización para nuestro personal. p.e.: para la prevención de accidentes de tráfico, y riesgos de la salud por el consumo de tabaco.
- \* En 2019 Zoilo Ríos S.A. ha participado en la plantación colaborativa dinamizada por la Comunidad #PorElClima, Para ello lanzó la campaña: ?Tu Plantas un árbol, nosotros plantamos otro.
- \* En 2020 participación en la iniciativa "Archipiélago de Bosques".

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

Fundación Ecología y Desarrollo (ECODES)  
STOP Accidentes  
ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER  
ASPANOA  
CRUZ ROJA  
INSERTA  
ONCE

BANCO DE ALIMENTOS  
ÁRBOLES PARA SIEMPRE  
FUPAR  
TIEBEL

RECIKLA (Entidad que pertenece a ADISLAF Asociación de Personas con Discapacidad Intelectual de las Fuentes. Zaragoza)  
FUNDACIÓN SEUR  
UNICEF

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

\* Acciones en continuo. Tales como recogida de ropa y calzado usado para ropa2, recogida de aceite usado para Recikla, recogida de tapones, venta de artículos con fines

sociales en nuestras tiendas.

\* Resto de acciones puntuales.

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

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

Desde nuestra empresa se ha propuesto y promovido el acuerdo de colaboración entre AESAR (Asociación de Estaciones de Servicio de Aragón) y DGA, para la instalación de paneles informativos en las Estaciones de Servicio de asociadas (incluidas por tanto todas las nuestras). Cada panel informativo cuenta con una breve explicación de la comarca en la que se encuentra instalado, un mapa de Aragón en el que se resalta la comarca, los principales recursos turísticos y un código bidi que enlaza a la web de Turismo de Aragón. Además, está prevista una formación básica sobre los puntos turísticos para los trabajadores y trabajadoras de las estaciones y se distribuirán folletos de información turística para que estén a disposición de los clientes.

Algunos de los boxes de lavado se han decorado con rutas de Aragón recomendadas e imágenes de flores del Pirineo.

Somo patrocinadores del centenario del PARQUE NACIONAL DE ORDESA Y MONTE PERDIDO.

Algunos de los nombres elegidos para nuestras Estaciones de Servicio nos recuerdan a Aragón: E.S. Pirineo Aragonés, E,S, Aragón y E.S. los Ibones.

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

Gobierno de Aragón  
SARGA  
Musethica

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

Continuo