Calle Valenzuela, 9
50071 Zaragoza
Telf.: 976 702 100
info@iaf.es

RSA PLUS 2023 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

ZOILO RÍOS, S.A.
CIF:A50047505
Ctra. de Logroño Km. 0.300
50011 - Zaragoza
Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

05/07/2023

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

A fecha de julio de 2023 tenemos una plantilla media de 135 trabajadores.

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.

- Flexibilidad de cambio de turno.
- Flexibilidad horaria de entrada y salida (en aquellos puestos de trabajo que lo permiten).
- Acercamiento a domicilio familiar, siempre que sea posible.
- Teletrabajo, en aquellos puestos de trabajos en los que es viable.
- Ampliación de permisos por causas familiares justificadas.
- Ausencia del puesto de trabajo ante causas justificadas.
- 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 y por centros de trabajo, estableciéndose para cada centro de trabajo objetivos de mejora. Los objetivos de mejora se consensuan con la Persona Encargada 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 la acciones oportunas y se da la información adecuada al personal.
- Se realizan periódicamente reuniones con los representantes legales de las personas trabajadoras, reuniones de plantilla en los centros de trabajo, reuniones de personas encargadas de centro.
- Evaluaciones de competencias con entrevistas individualizadas para analizar resultados y ver puntos de mejora

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

- En el caso de medidas específicas establecidas en la evaluación de competencias, se revisan en la entrevista de la siguiente evaluación, de no ser que sea necesario realizar una entrevista con anterioridad porque las circunstancias lo requieran.
- Analizando los resultados en una nueva encuesta de clima laboral.

7. ¿Posee la organización la Certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) de la Fundación Mas Familia? MAS INFO 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.
- 6. Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto).
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 9. Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida.
- 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?

- Acercamiento al domicilio del/la trabajdo@, siempre que sea posible.
- Cierre y reducción de horario de apertura de los centros en días especiales (p.e. en las fiestas navideñas)
- Horario flexible de entrada y/o salida en aquellos puestos que lo permiten.
- Teletrabajo: puestos de administración y encargad@s.

¿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
- 5. Desplazamientos incluidos en jornada laboral.
- 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?

Ninguna

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.

- 5. Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina?)
- 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 ?
- 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.
- 4. Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo).

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

Ninguna

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? (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.

En la actualidad estamos en el proceso de establecimiento de un nuevo plan de igualdad actual.
Con fecha 28/01/2022 se ha formalizado la comisión negociadora del plan de igualdad, se han realizado encuestas a toda la plantilla para la elaboración del diagnóstico, se ha realizado la auditoría salarial, y se está recopilando la información necesaria para la emisión del diagnóstico y posterior establecimiento del nuevo plan de igualdad que será registro en REGCON.

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.

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 auditoría 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 necesario.

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.

Tenemos contratadas directamente con personas con discapacidad, cumpliendo un porcentaje por encima de lo que marca la cuota de reserva. Colaboramos en actividades de formación de personas con discapacidad, dando la posibilidad de la realización de prácticas en nuestros centros de trabajo.
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.

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, 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.

Nuestra Política de Gestión que se publica en el manual de bienvenida y en la web:
- Respetamos a las personas que trabajan en la empresa y cuidamos por su bienestar tanto físico como psíquico.
- Respetamos los derechos humanos, condiciones de trabajo y horas.
- Trabajamos con el fin de conseguir una mejora continua de las condiciones laborales, prevención de los daños y deterioro de la salud de los trabajadores, prohibiendo durante la jornada laboral la realización de acciones que puedan poner en peligro su integridad, tales como consumo de alcohol, drogas ?
- Nos esforzamos en establecer unas buenas prácticas operativas que mejoren la seguridad basada en el comportamiento de los trabajadores.
- Queremos que la empresa genere seguridad a sus trabajadores en su vida profesional y personal.
- Procuramos su realización profesional y su crecimiento continuo a través de la formación y entrenamiento de habilidades. Promovemos la promoción vertical y horizontal, considerando esta última como la adquisición de competencias y responsabilidades sin la necesidad de cambiar de categoría profesional que contempla el convenio.
- Cuidamos y procuramos mejorar el clima laboral de la empresa.
- Tenemos normas claras sobre lo que se puede y no puede hacer en la empresa. Estas

normas, así como las consecuencias en caso de infringirlas, deben ser comunicadas para que siempre estén presentes.
- Promovemos la participación, la comunicación clara, el trabajo en equipo, la crítica constructiva, la transparencia, y todo ello con simpatía y optimismo.
- La relación entre los miembros de la empresa es de confianza de todos para todos.
Además de lo indicado anteriormente:
- Estamos adheridos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas: 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.)
- 4. El equipo encargado de reclutar y seleccionar al nuevo personal es diverso y posee las competencias óptimas para evaluar adecuadamente a personas candidatas diversas.
- 6. La organización tiene una política de acogida/bienvenida con las nuevas personas

empleadas, que son reflejo de la diversidad de la organización.

Formación y promoción profesional

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

Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 1. Se ha realizado un análisis salarial (por categoría profesional y puesto de trabajo) con el objetivo de detectar una posible brecha salarial y tomar las medidas necesarias para corregirla. Se revisa periódicamente.
- 2. Existe una Tabla Salarial con criterios objetivos que marcan las condiciones de retribución y son conocidos por las personas empleadas (categoría profesional, capacidades, experiencia...)
- 3. Las retribuciones percibidas por cada persona trabajadora están acordes con el sector y la labor desempeñada, en función de la clasificación profesional propia de la empresa.
- 4. Existe un protocolo de detección y actuación ante posibles discriminaciones y se ponen a disposición, con este objetivo, vías de comunicación fluidas para todo el personal.
- 5. Existe un sistema de gestión de retribuciones, que incluye datos sobre retribuciones fijas y variables desagregadas por perfiles diversos (sexo, edad, origen cultural, etc.) e integra sistema de evaluación y seguimiento, garantizando la igualdad de oportunidades y la equidad.

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

- Desde 2010: Venta en nuestras tiendas de boletos de la ONCE.

- 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 2018: Venta en nuestras tiendas de boletos de Cruz Roja.
- Facilitar la realización de prácticas a personal con discapacidad, para su inclusión en el mercado laboral. Colaboración con: Fundación Down Zaragoza, Grupo Fundosa,
- Recogida de alimentos para Banco de Alimentos: varias campañas
- Colaboración con la Asociación Stop Accidentes: En los días clave de operación salida se lleva a cabo una campaña de colaboración, con el objetivo de recordar a los conductores que una actitud responsable en el tráfico permitirá a todos los que compartimos la carretera IR de vacaciones, VOLVER Y VIVIR.
- Hemos colaborado con Cruz Roja y con INSERTA en la realización de cursos de formación de expendedor vendedor, para facilitar la inserción laboral a personas con dificultadas diversas.
- 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.
- Participación en varios proyectos de reforestación, realizando campañas de plantación con voluntariado de GRUPO ZOILO RÍOS: Plantación en la Sierra de Alcubierre en colaboración con la Fundación Árboles para Siempre, y plantación en Peñaflor participando en el proyecto promovido por el Ayuntamiento de Zaragoza, el Bosque de los Zaragozanos.
Así mismo, hemos participado en la captación de donativos para la plantación del proyecto, el Archipiélago de Bosques.
- Participación en el proyecto "Grullas Contra el Cáncer": Grupo Zoilo Ríos en colaboración con Aspanoa, puso a la venta en sus estaciones de servicio grullas para colorear al precio de un euro cada una, la recaudación se destinó a financiar proyectos de investigación contra el cáncer infantil.

¿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 ALMAR
UNICEF
SOLIDAR
ASONEVUS
ATADES

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

Acciones en continuo. Tales como recogida de ropa y calzado usado para aropa2,recogida de aceite usado para Recikla, recogida de tapones, venta de artículos con fines sociales en nuestras tiendas.
Resto de acciones puntuales de voluntariado y acción social. Por ejemplo en el año 2022 se llevaron a cabo las siguientes:
- Plantación de árboles: proyecto "Bosque de los Zaragozanos".
- Ayuda a Ucrania.
- Colaboración en el torneo solidario promovido por SOLIDAR.
- Colaboración en la VIII carrera solidaria promovida por ATADES.
- Punto Violeta en nuestras estaciones de servicio.

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 Aragon) y DGA, para la instalación de paneles informativos en las Estaciones de Servicio de asociadas (incluidas por tanto todaslas 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.
Fuimos 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.
En los aseos de la E.S. LOS IBONES se exponen imágenes del Pirineo Aragonés.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Gobierno de Aragón
SARGA
Musethica

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Continuo.