

RSA PLUS 2024 - 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

23 de mayo de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

134 personas empleadas

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.

Las principales medidas de conciliación que se aplican en Zoilo Ríos S.A. son las estipuladas en el artículo 52 del Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, titulado Conciliación de la vida familiar y laboral. Según dicho artículo los derechos a los que pueden optar todas las personas que trabajan en la empresa son:

- Permisos retribuidos.
- Reducción de jornada por motivos laborales.
- Excedencias por cuidados de familiares.
- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en los supuestos de riesgo durante el embarazo.
- Extinción del contrato de trabajo.
- Protección a la maternidad.
- Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que requieran hospitalización.

Existen algunas medidas negociadas que mejoran estas condiciones, entre los que habría que destacar los siguientes:

- Cambios de turnos asignados entre las personas que pertenecen a un mismo centro de trabajo, sin límite y siempre bajo la supervisión de la persona responsable del centro.
- Teletrabajo parcial, mediante el cual ciertos puestos de trabajo pueden teletrabajar.
- Flexibilidad horaria, en aquellos puestos que lo permiten.
- Acercamiento al domicilio, en cuanto es posible.

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 encuestas de clima laboral. Los resultados son comunicados a todo el personal y se establecen objetivos 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

Mediante indicadores de las medidas de conciliación, de su conocimiento, y analizando por puestos y género, el número de las personas que han hecho uso de las medidas de conciliación ofrecidas.

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, las medidas de conciliación se analizan en el Plan de Igualdad que dispone la empresa y que se encuentra registrado.

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).
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.
- 10. Posibilidad de elegir o cambiar turnos
- 12. Otras

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

- Teletrabajo parcial, mediante el cual ciertos puestos de trabajo pueden teletrabajar.
- Acercamiento al centro de trabajo, siempre que sea posible.

¿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?!)

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

No se dispone de otras medidas.

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.
- 8. Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas, etc.
- 9. Anticipos, préstamos â?!
- 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?

No hay otros beneficios

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

- 2. Fomento del uso del permiso de paternidad.
- 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?

No hay otras medidas.

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.

<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo>

Se dispone de 61 medidas dentro del plan en las siguientes áreas:

- Cultura y empresa: 7 medidas
- Selección y contratación: 9 medidas
- Formación y sensibilización: 10 medidas
- Promoción: 6 medidas
- Retribución: 3 medidas
- Conciliación: 10 medidas
- Comunicación y lenguaje no sexista: 3 medidas
- Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género: 4 medidas
- Acoso sexual o por razón de género: 4 medidas
- Violencia de género: 5 medidas

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.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación deberá reunirse, como mínimo dos veces al año y de forma extraordinaria siempre que sea requerida por cualquiera de las partes. Será la representación de la empresa la encargada de convocar las reuniones, con una antelación mínima de un mes, adelantando a los integrantes los puntos que van a ser objeto de revisión. Asimismo, será la responsable de recopilar los datos, la información y la documentación para:

- ? Informar sobre la ejecución de las medidas y acciones detalladas en el Plan
- ? Revisar el grado de cumplimiento del Plan
- ? Debatir y en su caso aprobar cambios y/o modificaciones a las actividades planificadas (y estudiar los motivos o circunstancias que han ocasionado los cambios)

Del análisis realizado y de las decisiones tomadas, la representación de la empresa dejará constancia a través de actas de reunión que, una vez aprobadas por los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se distribuirán a todas las personas que forman parte de la empresa.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a aportar los medios necesarios, facilitando la asistencia de forma presencial o telemática.

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.

Se ofrecen las mismas oportunidades de inserción a personas con discapacidad, con una cuota de reserva superior a la que nos corresponde por número de personas trabajadoras.

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.

Somos socios signatory del pacto mundial, habiendo comunicado en plazo nuestro informe de progreso, que puedes consultarse a través del siguiente enlace:
<https://unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/134475>

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.

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.
- 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.
- 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 al margen de su objeto social que realiza la organización?

ONCE: se colabora con la venta boletos en las tiendas de nuestras estaciones de servicio.

STOP ACCIDENTES: En los días clave de operación salida (meses de vacaciones de verano ,y Semana Santa), se lleva a cabo una campaña de colaboración con la Asociación Stop Accidentes, 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.

SOLIDAR: Colaboramos en labores de difusión y aportación para el torneo de pádel que celebran con carácter anual.

ARCOLOR: Entrega de cartuchos vacíos de tóner, en beneficio de la Asociación Española Contra el Cáncer.

TIEBEL: Colaboración en el proyecto aropa2, colocando en nuestras instalaciones contenedores para la recogida 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.

RECIKLA: Recogida de aceite vegetal usado, mediante la colocación de contenedores en nuestras estaciones de servicio.

REFORESTACIÓN: Colaboración con la Fundación Arboles para Siempre, con ECODES en el proyecto 6D, y en el proyecto impulsado por el Ayuntamiento de Zaragoza en colaboración con ECODES, El Bosque de los Zaragozanos.

ASPANOA: Patrocinio del partido de fútbol que se celebra anualmente.

ALMAR: Para la recogida de tapones.

Colocación en las estaciones de servicio con imagen REPSOL, de adhesivos PUNTO VIOLETA. Punto Violeta es un instrumento promovido por el Ministerio de Igualdad para implicar al conjunto de la sociedad en la lucha contra la violencia machista y extender, de forma masiva, la información necesaria para saber cómo actuar ante un caso de violencia contra las mujeres.

ATADES: Colaboramos en labores de difusión y aportación para la carrera solidaria que celebran con carácter anual.

CD OLIVER: Patrocinio del Club Deportivo Oliver, fomentando como patrocinador la formación de al menos un equipo femenino en el club.

COLABORACIÓN EN LA APP PENSUMO: Ibercaja y Pensumo realizan pruebas para testar «Sistema de Pensión por Consumo», la APP que están desarrollando en el sandbox financiero. Zoilo Ríos, S.A. ha participado en el testeo como usuario y como punto de venta, donde se obtienen bonificaciones.

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

ONCE, STOP ACCIDENTES, SOLIDAR, ARCOLOR, TIEBEL, RECIKLA, REFORESTACIÓN, ASPANOA, ALMAR, ATADES, CD OLIVER, PENSUMO, Ayuntamiento de Zaragoza y ECODES

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

Algunas de ellas se realizan en continuo y otras con una periodicidad anual

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. 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?

En continuo.

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

https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_5uCIIdP4UTCtibxI

¿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 1. Fin de la pobreza.
- ODS 2. Hambre cero.

- ODS 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 6. Agua limpia y saneamiento.
- ODS 7. Energía asequible y no contaminante
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.
- ODS 9. Industria, innovación e infraestructura.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 12. Producción y consumo responsable.
- ODS 13. Acción por el clima.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

¿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

En las jornadas de trabajo que se realizan se informa a las personas que forman parte de la empresa, de los proyectos y actuaciones que se llevan a cabo, los ODS relacionados en cada actuación.

En la Memoria de Responsabilidad Social de la Empresa, se indican los ODS sobre los que estamos trabajando. Dicha memoria se publica en los canales internos de la organización y en la página web.

¿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

Se dispone de una departamento que coordina la integración de los ODS en la gestión de la empresa, y se encarga de:

- La emisión de plan anual de responsabilidad social, donde se definen las acciones a llevar a cabo en el periodo, trazando cada acción con el/los ODS aplicables
- Coordina la emisión anual de la memoria de responsabilidad social y comunicación anual del informe de progreso en la web del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

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

No, mi organización no ha desarrollado un análisis de impactos sobre los ODS priorizados

En caso afirmativo, información adicional

No se realiza un análisis de impacto.

¿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- ?

Sí, mi organización cuenta con un Plan de Acción de ODS consolidado y en continua revisión.

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

Disponemos de un Plan de Responsabilidad Social para el año en curso, en el que se recogen las actuaciones a llevar a cabo en cada una de las siguientes áreas:

- ? Donaciones y Aportaciones
- ? Reconocimientos y Certificaciones
- ? Desarrollo Medioambiental
- ? Desarrollo Social
- ? Desarrollo Laboral

La consecución del Plan de Responsabilidad Social se revisa en las reuniones del Comité de Dirección.

El Plan de Responsabilidad Social va en línea con la actividad de la empresa e incluye actuaciones a llevar a cabo para cumplir con requisitos legales previsibles como, por ejemplo; incorporación de energía verde e instalación de puntos de recarga. Las acciones establecidas van ligadas a contribuir en el cumplimiento los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Cada una de las actuaciones recogidas en el Plan de Responsabilidad Social, se asocia al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) con el que se encuentra relacionada.

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

En la Memoria de Responsabilidad Social de la Empresa, se detallan todas las actuaciones llevadas a cabo recogidas en la planificación.

Dicha memoria se hace pública a través de los canales internos y externos.

Cuando se realizan labores de voluntariado, se informa a toda el personal de la organización para que quién quiera pueda participar.

Se disponer de canal de comunicación interna y de sugerencias, accesible a toda persona de la organización.