

## RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

---

### Empresa evaluada

**ASOCIACIÓN DEPORTIVA SPECIAL OLYMPICS  
ARAGÓN**  
CIF:G50503812  
C/Barcelona nº:31, Bajo  
50017 - Zaragoza  
Zaragoza

### DATOS INICIALES

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

29 de Septiembre de 2024

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

Una

### 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?**

No

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

Nuestra asociación es de voluntariado, por lo que no cabe la aplicación de un Plan de Conciliación.

La única persona contratada se organiza su tiempo personalmente, compaginando igualmente su trabajo como profesional con su trabajo como voluntario.

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

NO

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

Como se ha comentado no son aplicables políticas de conciliación

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

NO

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

Mismo comentario

**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](http://www.masfamilia.org), Sello AROHE <http://horariosenespana.com>**

NO

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

Mismo comentario

#### **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.
- 3. Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea).
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

Ninguna

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

Ninguna

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

- 6. Seguros vinculados con la salud.
- 14. Otros

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

El único empleado es un joven sin responsabilidades familiares, con flexibilidad de horario. Como asociación de voluntarios no disponemos de beneficios sociales por no ser aplicables. Si que nuestros voluntarios disponen de un seguro de accidentes en el desempeño de su voluntariado con la asociación

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

- 8. Otras medidas

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

De momento no son aplicables medida alguna adicional de conciliación

## 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, un conjunto de medidas

**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.**

Las condiciones de contratación del único puesto de trabajo son indistintas para hombre o mujer.

Como empresa de voluntariado, todo el mundo de cualquier condición de sexo, diversidad en capacidades o raza, tiene cabida como voluntario. Nuestra asociación dispone de varios voluntarios con discapacidad intelectual, que colaboran en las diferentes escuelas o nos ayudan en la ejecución de nuestros campeonatos.

**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?**

NO

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

No es aplicable.

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

NO

**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.**

Cualquier deportista con Discapacidad Intelectual que lo desee puede formar parte de nuestro equipo de voluntariado.

**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.)?

NO

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

No aplicable

**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.
- 6. La organización tiene procesos participativos de comunicación interna para sus empleados y grupos de interés, tendentes a gestionar la diversidad existente.
- 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.
- 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.
- 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.).
- 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.
- 8. Se valora y potencia la transferencia del conocimiento interno existente entre los diferentes miembros de la plantilla, aprovechando su diversidad.

## Estructura salarial y sistema de retribuciones

- 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.

## VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Special Olympics Aragón está formada por voluntarios quienes dedican su tiempo a nuestro colectivo de deportistas con discapacidad intelectual, bien ayudando en los entrenamientos semanales de las 19 escuelas deportivas actuales, o mediante ayuda puntual en la celebración de campeonatos y torneos deportivos.

Por otro lado, concertamos con empresas privadas acciones de voluntariado corporativo con nuestros deportistas, organizando eventos puntuales en los que los voluntarios de dichas empresas interactúan con nuestro colectivo.

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

No es aplicable, al ser nosotros la propia asociación de voluntariado

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

Durante el curso académico en los entrenos de las diferentes escuelas deportivas de SOA cualquier día de la semana y todas las semanas.

Además las acciones puntuales ligadas a campeonatos o torneos organizados desde nuestra asociación

## DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGÓN

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

Nuestra asociación desarrolla su actividad deportiva en todo el territorio de Aragón. De esta forma, determinados torneos o campeonatos se desarrollan en localidades fuera de Zaragoza (Calatayud, La Almunia..) o en distintos municipios de las provincias de Huesca y Teruel.

La temática del Campus de verano de este año celebrado en Alcalá de la Selva (Teruel ) eran las fiestas patronales de determinadas localidades de Aragón. Así, la Ofrenda del flores a la Virgen del Pilar, Las Fiestas de San Lorenzo, La Vaquilla, el Cipotegato de Tarazona entre otros, tuvieron cabida en dicho campus.

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

En la difusión del deporte a nivel de Comunidad Autónoma se trabaja con las siguientes asociaciones: Amibil en Calatayud, Adispaz de la Almunia, Adisciv de Ejea de los Caballeros, Valentia para la provincia de Huesca y Atadi para la provincia de Teruel.

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

Depende del calendario deportivo de cada curso escolar y la asignación de eventos deportivos por localidades.

**COMPROMISO CON LOS ODS**

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

Sí, mi organización asume un compromiso público con la Agenda 2030 y la consecución de los ODS.

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

No aplicable

**¿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 3. Salud y bienestar.
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles.
- ODS 16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
- ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos.

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

Sí, mi organización realiza periódicamente actuaciones de sensibilización a través de cursos / eventos a todos/as

**En caso afirmativo, información adicional**

Nuestra misión, visión y valores van encaminados a los ODS señalados, en especial Salud y Deporte, Reducción de desigualdades, Igualdad de Género, Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

Nuestras escuelas y eventos deportivos realizados llevan implícito nuestro compromiso con los ODS indicados

**¿Cuenta su organización con persona/s o departamento/s concretos que se encargan**

**de integrar los ODS en las actividades de la organización?**

Mi organización no cuenta con una asignación formal de responsable, pero se asumen las funciones por distintos departamentos

**En caso afirmativo, información adicional**

Como ya se ha comentado, va dentro de nuestro Objeto Social, por lo que toda acción de la asociación promueve los ODS y es compartido por todos nuestros voluntarios en el desempeño de su función

**¿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**

La filosofía de Special Olympics se cimenta en estudios a nivel internacional en los que se constata los beneficios del deporte para el colectivo de Discapacidad Intelectual, en particular en mejora de su condición física, su autonomía y su sociabilización entre otros.

Desde Special Olympics Aragón se ha colaborado en los siguientes estudios:

- \* En los Juegos Aragoneses celebrados este año y organizados por Special Olympics Aragón, se aprovechó un estudio sobre la evaluación de las softskills en deportistas con discapacidad intelectual efectuado desde la Universidad de Elche
- \* Actualmente se está finalizando un proyecto a nivel Europeo de guía de desarrollo del PadelSurf en deportistas con Discapacidad Intelectual, donde 12 deportistas nuestros y sus voluntarios han estado 3 meses aprendiendo dicha práctica deportiva con Monkayak
- \* Estudio de Apolinar de la Universidad de Navarra y la Fundación Rafa Nadal sobre el deporte como herramienta de bienestar e inclusión en deportistas con discapacidad intelectual. Este es el link del estudio: [https://www.fundacionrafanadal.org/wp-content/uploads/2024/04/Estudio\\_Mas\\_Que\\_Tenis.pdf](https://www.fundacionrafanadal.org/wp-content/uploads/2024/04/Estudio_Mas_Que_Tenis.pdf)

**¿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**

La planificación anual de escuelas y eventos deportivos organizados por Special Olympics conllevan la aplicación de los ODS mencionados

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

No, en mi organización no existe Plan de Acción de ODS, por tanto, no se plantean objetivos ni indicadores

**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?**

Sí, se comparten con las personas empleadas y los grupos de interés, fomentando la colaboración activa en todas sus fases, incluida la evaluación y medición de impacto y la comunicación sistematizada

**En caso afirmativo, información adicional**

Toda la actividad deportiva ofertada desde Special Olympics es ofrecida a nuestro colectivo de voluntariado para que puedan participar y colaborar en aquellas acciones que por sus condiciones personales puedan llevarlas a efectos.

La comunicación de todas las actividades se realiza a través de nuestra aplicación interna de gestión deportiva Sportmember, por la que todos los voluntarios son conocedores de todas las actividades propuestas.