

RSA PLUS 2024 - Empresas y Entidades

Empresa evaluada

REAL FEDERACION ARAGONESA DE FUTBOL

CIF:G50214188

Urbanización Parque Roma, Bloque I-5

50010 - Zaragoza

Zaragoza

DATOS INICIALES

Indicar la fecha de actualización de la información de este cuestionario

9 de agosto de 2024

Indicar el número de personas empleadas que tiene la organización

20

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.

Nuestro plan de conciliación recoge las medidas que existen, puestas a disposición de toda su plantilla para poder llevar a cabo la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Es nuestra herramienta a través de la cual, pone a disposición de los empleados una serie de medidas que pueden solicitar para que les resulte más fácil conciliar su vida laboral con su vida personal.

Algunas de estas medidas son obligatorias por ley, como, por ejemplo, los permisos retribuidos de maternidad y paternidad, las vacaciones o los permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad de parientes hasta segundo grado, así como los permisos no retribuidos, como la reducción de jornada para el cuidado de menores de 12 años o las excedencias.

También adoptamos otras medidas para incluir en el plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con las que se amplíen aquellas a las que obliga la normativa.

En la actualidad estamos elaborando un nuevo plan de conciliación para el que contamos con asesoramiento externo especializado, incluida formación en igualdad, para asegurar que las medidas escogidas son adecuadas para todos los miembros de la RFAF (recordemos que se trata de que todos los empleados puedan disfrutar de una mejor gestión de sus tiempos, tanto en el trabajo como fuera de este, permitiéndoles ocuparse de sus responsabilidades familiares, pero también disfrutar de su tiempo de ocio).

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

El diálogo es la base para solventar cualquier problema en la organización y estamos atentos ante cualquier circunstancia que pudiera alterar el buen clima laboral existente.

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

Seguimiento constante y diálogo

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, Sello AROHE <http://horariosenespana.com>

NO

8. En caso afirmativo, información adicional

Estamos valorando la obtención de los sellos propuestos

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.
- 7. Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral.
- 8. Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales.

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

Estamos valorando otras medidas de conciliación en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

¿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

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

Estamos valorando otras medidas de conciliación en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

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

- 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?

Estamos valorando otras medidas de conciliación en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

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

- 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?

Estamos valorando otras medidas de conciliación en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

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.

No tenemos obligación de disponer un plan de igualdad pero estamos valorando su implantación en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

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 tenemos obligación de disponer un plan de igualdad pero estamos valorando su implantación en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

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.

No tenemos obligación de cumplir con la LGD pero estamos valorando su implantación en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

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.)?

NO

9. En caso afirmativo, información adicional.

No tenemos compromisos públicos además del RSA pero estamos valorando adhesiones en diálogo interno y con la mediación de expertos en la materia

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.
- 10. La organización extiende a toda la cadena de valor la gestión de la diversidad y sus beneficios, por ejemplo, a su cadena de compras, con su cartera de proveedores y en sus propios productos y/o servicios.

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

- 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.
- 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.
- 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.
- 6. Se evalúan las políticas desarrolladas en materia de gestión de la diversidad para conocer su impacto real (equidad en las tasas del aumento de salario por categoría profesional, análisis de los niveles de rotación, motivos de abandono/ desvinculación de la organización, etc.)

VOLUNTARIADO Y ACCIÓN SOCIAL

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

Plataforma de Voluntariado para entidades deportivas #CVOL que reconoce 11 competencias del voluntariado deportivo en el ámbito de las entidades sin ánimo de lucro. La Ley de Voluntariado de Aragón crea el ámbito de voluntariado deportivo. Aragón Gobierno Abierto permite visibilizar a las entidades con voluntariado deportivo, dar de alta a sus voluntarios y reconocer la labor solidaria que desarrollan las personas en los programas de voluntariado de las organizaciones a través del reconocimiento de competencias transversales.

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

ASSADICC-CD Caspe, ATADES, El Gancho-Ser Más, Mozarrifar Ilusions, Real Zaragoza SAD, Api Kambalache, Hispanos del Carmen y Special Olympics Aragón.

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

Periódicas, como la NUEVA COMPETICIÓN Liga DI de Fútbol 8 en la que participan 200 jugadores y jugadoras de ASSADICC-CD Caspe, ATADES, El Gancho-Ser Más, Mozarrifar Ilusions, Real Zaragoza SAD, Api Kambalache, Hispanos del Carmen y Special Olympics Aragón.

Otras puntuales, a demanda de la ENL.

DIFUSIÓN DE LA CULTURA EN ARAGON

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

A modo de ejemplo, la NUEVA COMPETICIÓN Liga DI de Fútbol 8 busca promover el crecimiento personal, la inclusión social a través de nuestro deporte, y potenciar al máximo este tipo de iniciativas con estos colectivos.

El propósito de la Real Federación es ser un apoyo para el desarrollo de las actividades de los diferentes colectivos a través del fútbol, y ayudar a que sea una experiencia única de convivencia con la práctica del fútbol.

Los objetivos fundamentales incluyen impulsar la práctica del fútbol en el colectivo DI, expresar el compromiso socialmente responsable de la RFAF con este proyecto integrador, y estimular la formación de equipos de personas con discapacidad intelectual dentro de la estructura deportiva de los clubes afiliados y entidades sociales.

Una de las impulsoras de la creación de la competición, Estela Millán, del Mozarrifar Ilusions, indica: ¿Estamos muy contentos de haber hecho este sueño realidad y damos la gracias a la Federación Aragonesa de Fútbol por jugar estos partidos con personas con discapacidad intelectual?.

¿Con qué colectivos realiza estas acciones?

Ibercaja, Fundación Ibercaja, Real Federación Española de Fútbol, ASSADICC-CD Caspe, ATADES, El Gancho-Ser Más, Mozarrifar Ilusions, Real Zaragoza SAD, Api Kambalache, Hispanos del Carmen, Special Olympics Aragón, Plena Inclusión Aragón,

¿Con qué periodicidad realiza estas acciones?

Periódicamente en base a lo planificado en la temporada y puntualmente a solicitud de aliados en cumplimiento del ODS 17

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 estamos adheridos pero asumimos los ODS

¿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 4. Educación de calidad
- ODS 5. Igualdad de género.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades
- 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

A modo de ejemplo, diseño de brazaletes que recogen los valores en el fútbol
Diseño de un brazalete especial para el 47º Día del Fútbol y Fútbol Sala Base que lucieron los capitanes de los equipos durante las finales, el 8 de junio de 2024 en los campos de fútbol de la federación y en los pabellones zaragozanos del Río Ebro, Actur V y Siglo XXI.
Respeto, valores, esfuerzo, juego limpio, compañerismo e inclusión son señas de identidad del fútbol en las etapas de formación: cualidades en las que todas las personas que intervienen en nuestro deporte deben insistir para que niños y niñas crezcan en un entorno favorable.

¿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

Tanto presidencia como departamento financiero (vicepresidencia económica).

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

Sí, mi organización ha analizado formalmente las competencias, tecnologías y actividades que pueden tener impacto positivo o negativo en los ODS.

En caso afirmativo, información adicional

Su presidente Manuel Torralba, es decir al máximo nivel de la organización

¿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

Mejora de la salud física y mental a través del deporte así como la inclusión tanto de personas con discapacidad como de colectivos en riesgo de exclusión social

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

Sí, mi organización ha definido formalmente indicadores específicos, y ha establecido objetivos para cada una de las prioridades estratégicas de la empresa.

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

A través de nuestras redes sociales se divulgan constante y activamente cuanta información es valiosa para nuestros grupos de interés: fundamentalmente deportistas, familias y sociedad en general. También a través de las comisiones (árbitros, entrenadores...) y disciplinas y participación en eventos y actividades.