

II PLAN DE IGUALDAD DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES DE LAS PERSONAS LGTBI



**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
KARATE Y D.A.**

PRIMERO. SITUACIÓN LEGAL.

La RFEK y DA de acuerdo con la normativa vigente, el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, y atendiendo a la implicación de la Federación Española con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los niveles, procedió en el año 2021 a aprobar y ejecutar el I Plan de Igualdad de la RFEK y DA.

Dicho Plan de Igualdad tenía en cuenta las nuevas medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los nuevos permisos por corresponsabilidad o las nuevas obligaciones de registro de salarios o jornada y recomendaba la adopción de una serie de medidas para el fomento de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral de la Federación Española.

La voluntad de la RFEK y DA, más allá de la obligatoriedad legal, es que los planes de igualdad se conviertan en herramientas útiles, prácticas y eficientes para la Federación.

De igual modo, la RFEK y DA aspira a ser un referente para todas las entidades deportivas que forman parte de su estructura, como las Federaciones Autonómicas como los Clubes Deportivos.

Se consolida la vigencia del I Plan de Igualdad de la RFEK y DA del año 2021, este año 2023, con el desarrollo y ejecución de las medidas que se adoptaron en dicho Plan y la adopción de nuevas medidas que modernicen las adoptadas en 2021.

Además, se adoptan medidas que se aprueban dentro del primer plan de igualdad de trato y de oportunidades para las personas LGTBI de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

SEGUNDO. RESUMEN DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE LA RFEK Y DA EN EL AÑO 2021.

El principal objetivo de la RFEK y DA en el año 2021 fue iniciar el procedimiento de aprobación del plan de igualdad y desarrollar los primeros pasos para adoptar que las medidas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.

También, en la línea de trabajo que la RFEK y DA desarrolla para fomentar la presencia de la mujer en los órganos directivos y representativos, así como la participación deportiva de la mujer en el deporte del karate y sus disciplinas deportivas, que este plan de igualdad formase parte de la estrategia del Departamento de Mujer y Deporte de la RFEK y DA.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 29 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los programas y planes de la RFEK y DA, las acciones que se adopten por la RFEK y DA así como cualquier decisión o actuación de la federación, tienen en cuenta e incorporan la consideración del **principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.**

Los objetivos y puntos específicos cumplidos por la RFEK y DA en el año 2021:

- Adecuar las actuaciones de la RFEK y DA a la necesidad de igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer una perspectiva de género en las actuaciones prioritarias de la RFEK y DA.
- Determinar un camino y una estrategia clara para que con acciones concretas se establezca una verdadera igualdad entre mujeres y hombres desde todos los prismas: GESTIÓN, COMPETICIÓN, ACTIVIDADES FORMATIVAS, JUECES-ÁRBITRO, TÉCNICOS, CLUBES, etc.
- Servir de referencia en el ámbito del deporte del karate en nuestro país para servir de punto básico de guía para entidades autonómicas, clubes, etc., con el debido fomento de la igualdad a todos los niveles y escalas.
- Establecer herramientas claras y prácticas para mejorar la igualdad en la RFEK y DA.

TERCERO. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL AÑO 2023.

Los objetivos generales dentro del Programa Mujer y Deporte y específicamente en relación con el plan de igualdad en el año 2023, siguiendo las líneas trazadas en 2021, son:

- Aumentar el grado de visibilización el Plan de Igualdad de la RFEK y DA con medidas consistentes en el aumento del uso de las redes sociales, realización de jornadas o eventos de concienciación, apoyo a las entidades deportivas para que se adopten dichos planes o al menos medidas tendentes a reforzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Aumentar la difusión pública y social en el ámbito del deporte del karate de la existencia y realización de un plan de igualdad para lograr la mayor contribución y propuestas en el ámbito de la federación, logrando la implicación de todos los Departamentos de la RFEK y D.A.
- Evaluación de la puesta en marcha y ejecución, así como propuestas de mejoras del I Plan de Igualdad de la RFEK y DA: establecimiento de una comisión dentro del Departamento de Mujer y Deporte para el control del desarrollo y ejecución del I Plan de Igualdad y la realización de propuestas para la mejor efectividad y eficiencia de las medidas propuestas en ambos planes.
- Contribución material de la RFEK y DA para el cumplimiento de las medidas que se propongan en los Planes de Igualdad, adoptando las medidas presupuestarias determinadas para la efectiva y real igualdad de la mujer y el hombre en todos los niveles de la Federación
- Visibilizar medidas de igualdad de trato en el ámbito laboral para evitar cualquier tipo de discriminación a las personas LGTBI con la adopción del I Plan de Igualdad en este sentido de acuerdo con la legislación vigente.
- Inicio de las primeras medidas para la igualdad de trato para evitar la discriminación a personas LGTBI.

CUARTO. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL AÑO 2023.

Los objetivos que se establecen para el II Plan de Igualdad son:

1. Consolidar el desarrollo del I Plan de Igualdad.
2. Revisión del cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad.
3. Aumentar la participación en la elaboración del Plan de Igualdad de todos los trabajadores y sumar a otros estamentos de la Federación.
4. Desarrollar con mayor profundidad y detalle la fase de diagnóstico.
5. Aumentar la recepción de ideas y de necesidades para la integración real de la mujer en el deporte del karate a nivel deportivo, institucional, formal y material.
6. Difusión con mayor amplitud del plan de igualdad.
7. Establecer medidas de participación para la elaboración del plan de igualdad.
8. Ejecución de las medidas sugeridas en el plan de 2021 y 2023.
9. Establecer un período de planificación para el cumplimiento de las mismas.

Los objetivos que se pretenden conseguir en el plan para evitar la discriminación a las personas LGTBI son:

1. Concienciación de la necesidad de la adopción de medidas que eviten la discriminación de las personas LGBTI en el ámbito laboral de la RFEK y DA.
2. Análisis y estudio de la situación laboral de la RFEK y DA en relación con la existencia de discriminación de las personas LGBTI.
3. Elaboración de un Código ético para prevenir la discriminación a las personas LGBTI.
4. Promoción de la educación y formación para prevenir la discriminación a las personas LGBTI.

QUINTO. EJES DE ACTUACIÓN.

Los ejes de actuación en el II Plan de Igualdad de la RFEK y DA en 2023 son:

Eje 1º	Análisis crítico del cumplimiento de las medidas I Plan de Igualdad y medición
Eje 2º	Reforzar las medidas que no se han llegado a implementar del I Plan de Igualdad: implicación de la RFEK y DA en su totalidad.
Eje 3º	Revisión y actualización de las medidas en el Plan 2023.
Eje 4º	Medición del cumplimiento medidas Plan 2023.

Los ejes de actuación del plan de igualdad de trato y para prevenir la discriminación a las personas LGBTI en 2023 son:

Eje 1º	Análisis de la situación.
Eje 2º	Estudio de las medidas a aplicar para evitar la discriminación de las personas LGBTI.
Eje 3º	Medición del cumplimiento.

SEXTO. PROYECTO.

El proyecto para la confección y elaboración del Plan de Igualdad de la RFEK y DA contará con los siguientes departamentos implicados:

- Departamento Mujer y Deporte.
- Secretaría General.
- Junta Directiva a través de la persona designada.
- Departamento de Comunicación y prensa.
- Asesoría Jurídica.

Las fases de trabajo se establecen a continuación siendo identificados los responsables del proyecto tanto en fechas como en contenidos fijados y exigen el compromiso de todos los miembros de la RFEK y DA.

SÉPTIMO. MEDIDAS II PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ÁMBITO LABORAL DE LA RFEK Y DA.

7.1. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNO ACTUAL DE LA RFEK Y D.A. Y PLANIFICACIÓN DEL PROYECTO.

A lo largo del año 2023 se ha analizado la estructura interna de la RFEK y DA en cuanto a los órganos encargados del impulso del cumplimiento de las medidas que se recogieron en el I Plan de Igualdad.

Los órganos encargados de impulsar el cumplimiento de las medidas y ejecutar las mismas son:

Órganos directivos	Órganos ejecutivos
Presidente RFEK y DA	Secretaría General RFEK
Junta Directiva RFEK y DA	Departamento de Mujer y Deporte Asesoría Jurídica RFEK y DA
Comisión Seguimiento Plan de Igualdad	

El análisis del funcionamiento del I Plan de Igualdad lleva a la conclusión de que se deben de reforzar las actuaciones para el cumplimiento del Plan, puesto que se observa que muchas de las medidas que se propusieron adoptar, no se han llevado a cabo de forma sistemática en el seno de la RFEK y DA.

Análisis inicial: finalizado.

7.2. RECOGIDA DE DATOS NECESARIOS PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS 2023.

Antes de la finalización del presente año se remitirá el correspondiente formulario anónimo a las personas trabajadoras de la RFEK y DA a los efectos de poder medir el estado de la situación de igualdad en la RFEK y DA, así como a otros órganos que se consideren necesarios para recibir tanto su valoración del

Fecha ejecución: antes finalización del año 2023.

7.3. ACCIONES Y RESPONSABILIDAD.

1. ACCESO Y SELECCIÓN.

En relación con los procesos de selección, no se cuenta con un Departamento propio de Recursos Humanos, siendo los procesos de selección llevados a cabo desde la Secretaría General y Gerencia con el respaldo de la presidencia de la RFEK y DA.

Los procesos desarrollados desde el I Plan de Igualdad, que se limitan a la incorporación de un trabajador, se han desarrollado sin oferta pública, sino a través de un proceso de selección interno.

El proceso de selección que se lleva a cabo garantiza el principio de igualdad de trato y oportunidades y promueve la presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

De hecho, la plantilla de la RFEK y DA continua estando formada en un 75 % por mujeres.

Se han revisado las diferentes ofertas de trabajo, se han observado las entrevistas realizadas, que no tienen ningún sesgo discriminatorio, ni en sus preguntas ni en su desarrollo.

No se han recibido quejas en la realización de dichas entrevistas.

MEDIDAS PROPUESTAS.

1.1. Revisar que las propuestas de trabajo que se realicen tengan un lenguaje de acuerdo con el principio de igualdad.

Indicadores: documentos.

Responsable: Comisión de seguimiento.

Calendario: durante el año siguiente a la aprobación del plan.

1.2. Publicitar en las ofertas de trabajo el compromiso de la RFEK Y DA sobre la igualdad de oportunidades, en el caso de que se realicen de forma pública las convocatorias de empleo para la RFEK y DA.

Indicadores: las ofertas publicadas.

Responsable: Gerencia RFEK y DA.

Calendario: inmediato tras la aprobación.

2. CONTRATACIÓN.

En la actualidad, la plantilla de la RFEK está formada por 12 personas, de las que 6 son mujeres y 6 hombres y la tasa de temporalidad es del 0 %, puesto que todos los contratos son de carácter indefinido. No existen diferencias entre mujeres y hombres en los contratos de trabajo firmados.

MEDIDAS PROPUESTAS

2.1. Seguir manteniendo de forma equilibrada la contratación indefinida de hombres y mujeres.

Indicadores: incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.

Responsable: Gerencia de la RFEK y DA.

Calendario: inmediato tras la firma del Plan.

2.2. Recoger información estadística por sexo según tipo de contrato, jornada semanal y puesto.

Indicadores: número de mujeres y hombres según el tipo de jornada y puesto.

Responsable: Comisión de Seguimiento.

Calendario: anualmente.

3. PROMOCIÓN.

La estructura de las Federaciones Deportivas no facilita la promoción interna dentro de las mismas sin embargo en la RFEK y DA, la Gerencia y Secretaría General de la RFEK y DA, es ocupada por una mujer, que es un claro ejemplo de promoción interna.

La promoción en todo caso depende de las aptitudes técnicas, aptitudes genéricas, conocimientos, motivación, experiencia y adecuación al puesto.

De existir la promoción interna se comunica a todos los trabajadores de la RFEK y DA.

MEDIDAS PROPUESTAS

3.1. En el caso de la promoción interna, que ésta se realice de acuerdo con principios de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, utilizando un procedimiento que tenga como base la promoción y ascensos, por criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

Indicadores: número de vacantes.
Responsable: Comisión de Seguimiento.
Calendario: inmediato desde la firma.

3.2. Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

Indicadores: número de personas a formar.
Responsable: Comisión de Seguimiento y Asesoría Jurídica RFEK y DA.
Calendario: dependiendo de la formación de la RFEK y DA.

3.3. Medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.

Indicadores: número de veces en el que se ha aplicado la acción positiva y número de mujeres promocionadas.
Responsable: Comisión de Seguimiento.
Calendario: anualmente.

4. FORMACIÓN.

La formación en el ámbito de la RFEK y DA se encuentra disgregada y no se tiene un plan de formación específico.

En el año 2023 tanto la responsable del Departamento de Mujer y Deporte como el responsable de la Asesoría Jurídica de la RFEK y DA se han formado específicamente en el cumplimiento de protocolos contra la discriminación en el ámbito deportivo y en la elaboración y ejecución de los planes de igualdad.

La formación debería de ir ligada a las tareas y responsabilidades a desempeñar y ser un elemento fundamental para mejora individual del trabajador

MEDIDAS PROPUESTAS.

4.1. Establecimiento de un plan de formación dentro de la RFEK y DA.

Indicadores: aprobación del plan.
Responsable: Comisión de Seguimiento.

Calendario: 3 meses desde la aprobación del plan.

4.2. Dentro de dicho plan de formación, especialmente que se impartan cursos de sensibilización en la igualdad de trato y oportunidades en la plantilla y específicamente al personal relacionado con la organización de la RFEK Y DA.

Indicadores: número de cursos realizados en sensibilización y número de alumnos.
Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica RFEK y DA.

Calendario: una vez aprobado el plan de formación.

4.3.. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes.

Indicadores: número de cursos y número de personas formadas.
Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica RFEK y DA.

Calendario: anualmente.

5. RETRIBUCIÓN.

La RFEK y DA mejora la estructura de retribución fija de los Convenios Colectivos aplicables.

5.1. Realizar un estudio salarial por puestos, sexo, tareas encomendadas, para establecer de forma correcta la retribución de los trabajadores.

Indicadores: informe anual.
Responsable: Comisión de Seguimiento y Asesoría Jurídica RFEK y DA.
Calendario: anualmente.

5.2. En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de medidas correctoras.

Indicadores: plan de acción.
Responsable: responsable de igualdad.
Calendario: anualmente.

6. CONCILIACIÓN.

Como se ha expuesto con anterioridad la plantilla de la RFEK y DA está compensada y equilibrada al 50 %. Se respetan las diferentes acciones y medidas de conciliación de la vida personal y familiar por parte de la RFEK y DA; no existiendo quejas formales en relación con dichas medidas.

En algunas ocasiones, dichas medidas no están estandarizadas, sino que dependen de la situación personal de la trabajadora, actuando la RFEK y DA con especial sensibilidad hacia la trabajadora y con un alto grado de flexibilidad.

6.1. Difundir a través de una comunicación de la Gestoría encargada de la realización de las nóminas de la RFEK y DA, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007.

Indicadores: envío de la información.

Responsable: Asesoría Jurídica RFEK y DA.

Calendario: 1 trimestre desde la firma del plan.

6.2. Mantener los derechos de conciliación a las parejas de hecho, debidamente acreditadas.

Indicadores: control de la aplicación.

Responsable: Gerencia RFEK.

Calendario: en el momento de su aplicación.

6.3. Informar de los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.

Indicadores: número de hombres y mujeres que accedan a la formación.

Responsable: Gerencia RFEK.

Calendario: en el momento.

7. ACOSO SEXUAL.

La RFEK y DA es especialmente sensible con la situación de acoso sexual en todos sus ámbitos, no sólo en el laboral sino en el deportivo y en todos los niveles.

El objetivo de la RFEK y DA es que se eliminen de raíz cualquier situación de acoso sexual.

MEDIDAS PROPUESTAS.

7.1. Revisión completa del Protocolo contra el abuso sexual con el que cuenta la RFEK y DA., y adecuación el mismo a los principios de respeto de igualdad efectiva y real y prevenir el acoso por razón de sexo.

Hay que asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Revisar para adaptar a la legislación y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores: Protocolo.

Responsable: Junta Directiva y Comisión Delegada RFEK.

Plazo: 1 año desde la aprobación del Plan.

7.2. Reforzar las medidas y procedimientos de actuación en caso de denuncia por acoso sexual y razón de sexo.

Indicadores: establecimiento de procedimientos.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Plazo: 1 año desde la aprobación del Plan.

7.3. Adopción de medidas complementarias en todos los ámbitos federativos para la prevención de cualquier acoso sexual.

Indicadores: aprobación de documentos específicos.

Responsable: Junta Directiva RFEK.

Plazo: 1 año desde la aprobación del Plan.

7.4. Incluir formación para los trabajadores sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores: módulo de formación.

Responsable: Gerencia RFEK.

Plazo: 1 año.

7.5. Formar a los delegados de prevención del acoso sexual y a los miembros de la Comisión contra el acoso sexual de la Federación.

Indicadores: cursos de formación ofertados.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica RFEK y DA.

Plazo: 1 año.

7.6. Reforzar la figura del Delegado de Prevención del Acoso y de la Comisión contra el acoso sexual.

Indicadores: modificación del protocolo.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Plazo: 1 año desde la aprobación del plan.

7.7. Realizar campañas de sensibilización contra el acoso sexual en la RFEK y DA.

Indicadores: realización de un número significativo de campañas.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Plazo: 1 año desde la aprobación del plan.

8. VIOLENCIA DE GENERO.

En relación con las medidas de violencia de género, no hay en la RFEK y DA ninguna medida que luche contra la violencia de género en el ámbito estrictamente laboral si por parte del Departamento de Mujer y Deporte.

No consta que se haya producido una situación de violencia de género en el ámbito laboral de la RFEK y DA.

MEDIDAS PROPUESTAS.

8.1. Difundir por los medios de la RFEK y DA, todo tipo de mensajes en contra de la violencia de género.

Indicadores: medidas de promoción implantadas.

Responsable: Departamento de Comunicación y Prensa, Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Plazo: 1 año desde la aprobación del plan.

8.2. Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

Indicadores: número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida

Responsable: Gerencia de la RFEK y DA.

Calendario: anualmente, cuando se produzca la solicitud.

8.3. Realizar acciones y firma de Convenios con entidades públicas municipales, provinciales y autonómicas para que el Karate y sus Disciplinas Asociadas puedan servir para combatir la violencia de género, en coordinación con el propio Departamento de Mujer y Deporte de la RFEK y DA y su programa de “Karate saludable”.

Indicadores: número de contactos y colaboraciones en vigor

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Plazo: 1 año desde la aprobación del plan.

9. DESIGNACIÓN RESPONSABLE DE IGUALDAD DE LA RFEK Y DA.

A partir de la publicación del Plan, es preciso y necesario, designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la RFEK y DA, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.

Indicadores: proceso de búsqueda y designación de responsable.

Responsable: Junta Directiva RFEK y DA.

Calendario: tres meses desde de aprobación del Plan.

10. COORDINACIÓN CON EL DEPARTAMENTO DE MUJER Y DEPORTE.

La RFEK y DA cuenta con un Departamento de Mujer y Deporte que desarrolla una serie de actividades propias para lograr la mayor igualdad real entre hombres y mujeres en el deporte del Karate y para que el deporte del karate sea una herramienta para la protección de la mujer y un modo de empoderamiento de la mujer en el ámbito deportivo para intentar sanar la brecha existente y que se veía en el análisis estadístico de las licencias federativas de la RFEK y DA.

La coordinación entre las diferentes acciones que se proponen en el plan y el Departamento de Mujer y Deporte es básica para que dichas medidas puedan implantarse y ejecutarse, algunas veces porque será dicho Departamento quien pueda encargarse de la implementación de muchas de ellas, y otras porque, corresponderá

a dicho Departamento impulsar nuevas medidas para la igualdad entre hombres y mujeres.

Establecimiento de canales de comunicación entre la Comisión de Seguimiento del Plan, responsable de Igualdad y Departamento de Mujer y Deporte para la implementación de medidas conjuntas para la lucha contra la desigualdad de la mujer en todos los niveles dentro de la RFEK y DA.

Indicadores: reuniones y comunicaciones entre diferentes órganos.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Plazo: 1 año desde la aprobación del plan.

11. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

La Comisión de Seguimiento del cumplimiento del Plan de Igualdad se constituye tras la aprobación del I Plan de Igualdad al objeto de poder verificar el cumplimiento de las medidas que se incorporaban al plan y la proposición de medidas y de acciones para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la RFEK y DA.

MEDIDAS PROPUESTAS.

1.1. Confirmar las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento.

Indicadores: acuerdo del órgano correspondiente.

Responsable: Junta Directiva RFEK y DA.

Calendario: tras la aprobación del plan.

1.2. Dotación de medios materiales a la Comisión de Seguimiento para que pueda desarrollar su labor de control y de realización de propuesta para la mejora de las medidas adoptadas en el plan.

Indicadores: elaboración de informe sobre necesidades, en su caso.

Responsable: Gerencia RFEK y DA.

Calendario: tres meses desde la aprobación.

OCTAVO. MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD DE TRATO Y PARA LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.

8.1. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO INTERNO ACTUAL DE LA RFEK Y D.A.

Realización de un estudio sobre la situación actual en el ámbito laboral con un especial enfoque en si existen discriminación de las personas LGTBI.

MEDIDAS PROPUESTAS

Realización de informe previo de análisis.

Indicadores: informe.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica RFEK y DA.

Calendario: tras la firma del Plan.

8.2. RECOGIDA DE DATOS NECESARIOS PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS 2023.

Indicadores: realización de cuestionarios para la toma de datos.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica RFEK y DA.

Calendario: tras la firma del Plan.

8.3. MEDIDAS PROPUESTAS

1. ACCESO Y SELECCIÓN.

En relación con los procesos de selección, no se cuenta con un Departamento propio de Recursos Humanos, siendo los procesos de selección llevados a cabo desde la Secretaría General y Gerencia con el respaldo de la presidencia de la RFEK y DA, debiéndose adoptar las medidas necesarias para que no haya ningún tipo de discriminación a las personas LGTBI.

El proceso de reclutamiento y todos los aspectos tenidos en cuenta para el mismo, desde la oferta de empleo hasta la incorporación de la persona trabajadora a la plantilla, han de seguir el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS PROPUESTAS.

Evitar cualquier tipo de discriminación contra las personas LGTBI en las ofertas de trabajo y en la selección de puestos de la RFEK y DA.

Indicadores: las ofertas publicadas.

Responsable: Gerencia RFEK y DA.

Calendario: inmediato tras la aprobación.

2. FORMACIÓN.

La formación en el ámbito de la RFEK y DA en medida para evitar la discriminación y la desigualdad de trato de las personas LGTBI.

MEDIDAS PROPUESTAS.

Formación de los responsables de la Comisión de Seguimiento, Asesoría Jurídica y Departamento de Mujer y Deporte de la RFEK y DA.

Indicadores: realización de la formación.

Responsable: Comisión de Seguimiento.

Calendario: 3 meses desde la aprobación del plan.

3. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La adopción de medidas de sensibilización para evitar la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral de la RFEK y DA y en todas las acciones de comunicación.

Indicadores: adopción de medidas para evitar este tipo de discriminación y realización de campañas de sensibilización.

Responsable: Departamento de Comunicación y Prensa, Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Calendario: 6 meses desde la aprobación del plan.

4. MATERIAS RELATIVAS AL LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA.

Fomento de la utilización de un lenguaje libre de sexismo en la empresa, como medidas posibles:

MEDIDAS PROPUESTAS

Adecuar a la diversidad la documentación e identificaciones internas (carnet de la empresa, correos de acceso, etc.).

Procurar la implantación de uniformes unisex, y/o facilitar la opción de elegir el más coherente con el género auto percibido de la persona trabajadora

Indicadores: adopción de medidas para evitar este tipo de discriminación y realización de campañas de sensibilización.

Responsable: Departamento de Comunicación y Prensa, Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Calendario: 6 meses desde la aprobación del plan.

5. MEDIDAS RELATIVAS A LA JORNADA DE TRABAJO.

Implantación de medidas como la disposición del tiempo necesario para el proceso de transición de la persona trans, siendo dicho tiempo no retribuido o recuperable.

Indicadores: adopción de medidas.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Calendario: 6 meses desde la aprobación del plan

NOVENO. INDICADORES DE EVALUACIÓN.

La RFEK y DA establecerá, como medida de cumplimiento de las anteriores medidas de forma trimestral, a través del seguimiento por parte de la persona responsable de Igualdad de la RFEK y DA y de la Comisión de Seguimiento del presente plan.

Se realizarán informes trimestrales para verificar el cumplimiento de las medidas, así como uno anual.

Indicadores: elaboración informes trimestrales y anual.

Responsable: Comisión de Seguimiento, Departamento de Mujer y Deporte y Asesoría Jurídica y Junta Directiva de la RFEK y DA.

Plazo: trimestral y 1 año desde la aprobación del plan.

DÉCIMO. EVALUACIÓN POR LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INFORME FINAL.

Se elaborará un informe final por parte de la Comisión de Seguimiento en relación con las medidas implantadas por la RFEK y DA en 2023, el análisis del cumplimiento de estas y las propuestas de modificación y adaptación en caso de no haber sido cumplidas, de forma crítica y con participación en el proceso de evaluación de todos los trabajadores y trabajadoras de la RFEK y DA.