



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



Consejo  
Superior  
de Deportes



# PLAN DE IGUALDAD 2021

**REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE  
KARATE Y DISCIPLINAS ASOCIADAS**



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



Consejo  
Superior  
de Deportes



## ÍNDICE

QUIENES SOMOS

MARCO LEGAL

COMPROMISO DE LA RFEK Y DA CON LA IGUALDAD

CARACTERÍSTICAS GENERALES

OBJETIVOS GENERALES

DIAGNÓSTICO y MEDIDAS

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



Consejo  
Superior  
de Deportes



# Quiénes somos



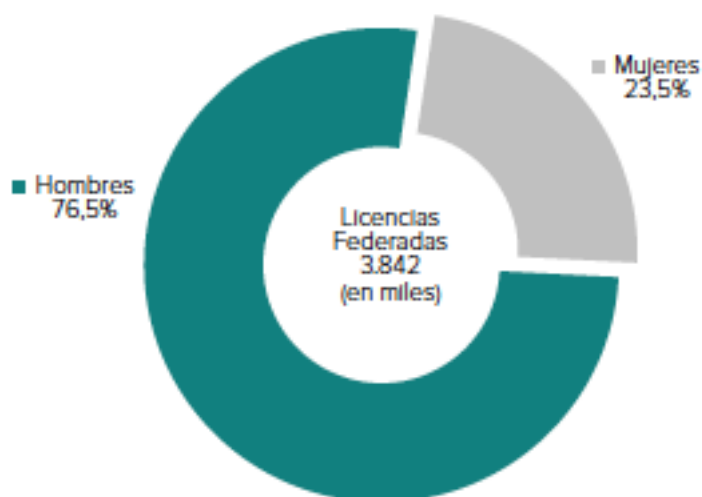
La Real Federación Española de Karate y Disciplinas nace de forma legal y jurídica el 7 de abril de 1978 con la constitución como Federación Española de Karate y con el reconocimiento por parte del Consejo Superior de Deportes como Federación Deportiva Española de pleno derecho y su inscripción en el Registro de Entidades Deportivas.

Según los datos que constan en la Encuesta de Hábitos Deportivos de 2020 <sup>1</sup>, es preciso tener como referencia que un 8,9% de la población investigada indica que dispone al menos de una licencia deportiva en vigor, observándose que el porcentaje de hombres supera en más del doble al de mujeres, 12,8% frente a 5,3%. Los valores más altos se observan en los más jóvenes, alcanzando su máximo en el grupo de 15 a 24 años, 18%.

En la mayor parte de los casos, el 92,2%, solo disponen de una licencia federativa y en el 7,8% restante de más de una. Atendiendo al colectivo de los que practicaron algún deporte, el 13,6% disponía de licencia en vigor.

En la Estadística de Deporte Federado <sup>2</sup>, del total de licencias federadas deportivas en 2020, el 80,5% se corresponden con 15 federaciones, concretamente Fútbol, Baloncesto, Caza, Golf, Montaña y escalada, Judo, Voleibol, Balonmano, Atletismo, Ciclismo, Pádel, Tenis, Natación, Karate y Patinaje.

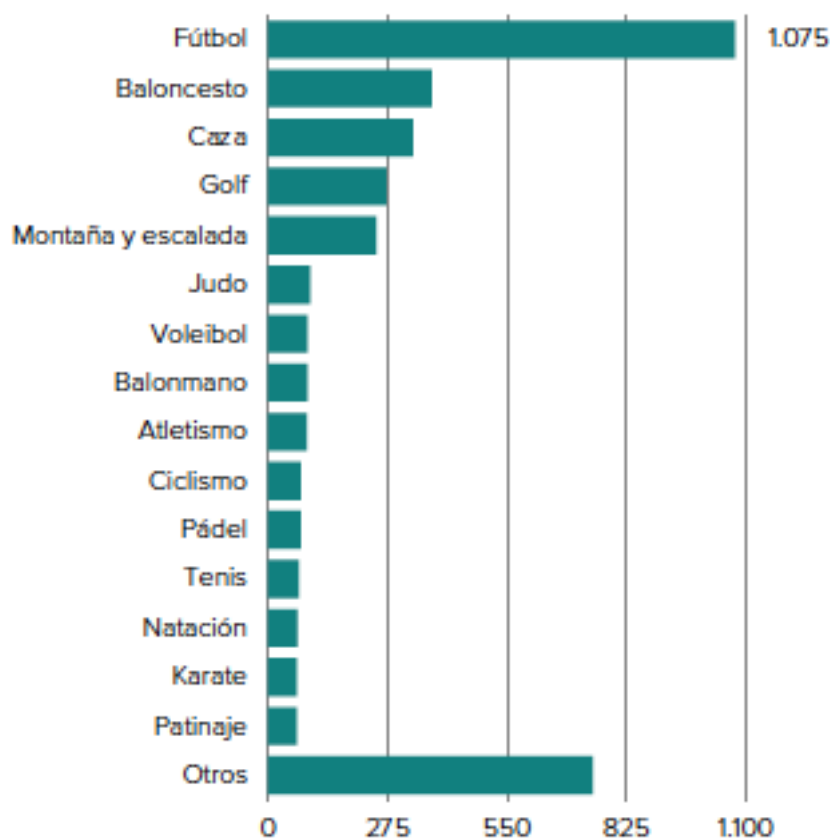
**Gráfico 8.2. Licencias federadas por sexo. 2020**  
(En porcentaje)



<sup>1</sup> Encuesta de Hábitos Deportivos en España de 2020. CSD.

<sup>2</sup> Estadística de Deporte Federado en España 2020. CSD.

**Gráfico 8.4. Licencias federadas deportivas por federaciones. 2020**  
(En miles)



En relación con la necesidad de la elaboración de este plan de igualdad y que pueda ser irradiado en todas las entidades que forman parte de la RFEK y DA, debemos de tener en cuenta que, a nivel general, en el año 2020, de las 3.841,9 mil licencias federadas deportivas, sólo el 23,5 % corresponden a mujeres.

La RFEK y DA cuenta en el año 2020 con la cantidad de 97.092 licencias federativas, de las que 20.770 son de mujeres.

MUJERES	2019	2020	PORCENTAJE
LICENCIAS	23.136	20.770	21,39
TOTALES	108.145	97.092	21,39

La actividad fundamental de la RFEK y DA se concentra en su Calendario Oficial que se aprueba por la Comisión Delegada y por la Asamblea General de la Federación de modo anual.



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



Consejo  
Superior  
de Deportes



En dicho Calendario se recogen las competiciones oficiales y las actividades que se desarrollan por parte de la RFEK y DA y que forman parte del núcleo central de su trabajo y de su servicio a las entidades federadas, de conformidad con sus Estatutos.

Las actividades del Departamento de Mujer y Deporte deben de incorporarse en el Calendario Oficial para conocimiento público de la Federación.

Son las actividades que desarrolla la RFEK el verdadero motor de la Federación y el máximo exponente del Karate y de las disciplinas asociadas a nivel nacional e internacional, finalizando con el reconocimiento el carácter olímpico del Karate, el día 3 de agosto de 2016, en la Asamblea del Comité Olímpico Internacional (COI) que aprobó por unanimidad la inclusión del Kárate en los Juegos Olímpicos de Tokio 2020. Es la primera vez en la historia que nuestro deporte formará parte del programa Olímpico.

La Real Federación Española de Karate y DA tiene su sede, según determinan sus Estatutos y así se ha inscrito en el correspondiente Registro de Entidades Deportivas en:

**CALLE VICENTE MUZAS, NÚMERO 4, BAJO.  
28043 MADRID**

Dicho domicilio puede ser modificado de conformidad con lo que establecen los Estatutos de la RFEK y DA y constituye su centro de trabajo fundamental, dónde se desarrolla el trabajo básico de la Federación Deportiva.



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



# Marco legal



En primer lugar, el **marco legal general de la RFEK y DA**, se recoge en sus propios Estatutos, Reglamentos, restante normativa nacional e internacional, se rige por la normativa deportiva de ámbito estatal y específicamente por la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte, el Real Decreto 1835/1991, de 20 de diciembre, de Federaciones Deportivas Españolas y Registro de Asociaciones Deportivas y en general por el resto de normas que en mayor o menor medida inciden en su actividad.

En la fecha de elaboración del presente plan de igualdad se está elaborando un proyecto de modificación de la Ley del Deporte que reconoce la igualdad como un elemento fundamental del derecho al deporte, y encarga que las políticas públicas aseguren que el acceso de la ciudadanía a la práctica deportiva se realice en igualdad de condiciones y de oportunidades.

De hecho en el artículo 4 se establece un marco específico de promoción de la igualdad efectiva en el deporte, que en lo que se puede aplicar al presente plan de igualdad establece:

*5. Las federaciones deportivas españolas estarán obligadas a realizar un informe anual de igualdad que será elevado al Consejo Superior de Deportes y al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. La estructura y plazo para la presentación del citado informe se determinará por el Consejo Superior de Deportes.*

*6. Las federaciones deportivas españolas deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos y acoso por razón de sexo y/o autoridad en el seno de aquellas, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación, para su suscripción por éstas. A efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente señalado, el Consejo Superior de Deportes pondrá a disposición de las federaciones deportivas españolas un protocolo, en los términos indicados.*

*8. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales estarán obligadas a elaborar un plan específico de conciliación con medidas concretas de protección en los casos de maternidad y lactancia, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de la federación.*

*Este plan, que también se aplicará dentro de la estructura de la propia entidad, será objeto de comunicación al Consejo Superior de Deportes en el plazo y con la estructura que se determine por Resolución de su Presidente.*

La aprobación definitiva en el Congreso y la entrada en vigor de la Ley del Deporte una vez modificada, supondrá la necesaria revisión del presente Plan de Igualdad para la adecuación a las disposiciones establecidas por dicha norma.

No obstante lo anterior, la RFEK y DA quiere iniciar el camino y reforzar las medidas ya adoptadas en defensa de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres a todos los niveles:

#### **- Nivel laboral y organizativo.**

El compromiso claro de la igualdad de las condiciones laborales entre hombres y mujeres en la RFEK y DA.





**- Nivel directivo.**

Reforzar medidas para ampliar la participación de las mujeres en la RFEK y DA en todos sus niveles de dirección y gestión de la RFEK y DA.

**- Nivel deportivo.**

Aumentar las medidas para que se incremente el porcentaje de licencias federativas de mujeres y su participación efectiva a todos los niveles deportivos.

—

Desde un punto de vista del marco legal de la necesaria igualdad efectiva entre géneros, la igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la RFEK y DA tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

Si bien la RFEK y DA no tiene un número de trabajadores que supone la obligación legal de tener un plan de igualdad específico y tampoco cuenta con representación sindical por el número de trabajadores, si considera necesario que se adopten medidas de igualdad para asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en cualquier actuación de la RFEK y DA, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



# Compromiso con la igualdad de la Real Federación Española de Karate y D.A.



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



Consejo  
Superior  
de Deportes



El Presidente de la RFEK y DA y su Junta Directiva así como todos los órganos federativos muestran su más claro compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos que tocan al ámbito de actuación y de trabajo de la RFEK y DA y tienen el firme compromiso de implementar las medidas que se determinen en el presente Plan de Igualdad para que dichas medidas sean realistas, de implantación eficiente y medible en su consecución para mejorar la actuación de los trabajadores y trabajadoras de la RFEK y DA y que sirva de ejemplo e inspiración a otras federaciones y entidades deportivas del Karate en nuestro país.

Para la elaboración del presente plan se han seguido las recomendaciones del Ministerio de Igualdad en sus diferentes guías y anexos y se ha realizado un análisis inicial de la situación laboral de la RFEK y DA y no sólo se ha detenido el análisis en el ámbito real sino en todos los ámbitos de actuación de la Federación para aportar valor a la sociedad y al deporte del Karate en particular.

El objetivo primario es la igualdad real entre hombres y mujeres y la falta de discriminación por razón de sexo pero la ambición de la RFEK y DA es potenciar la igualdad de oportunidades en el ámbito del deporte, ser un ejemplo social y mejorar en todos los aspectos laborales, de formación, de acceso a puestos directivos, de gestión, de conciliación de la vida familiar y personal, etc.

Reconocemos las dificultades que dichos objetivos conllevan pero también que el afán de superación que el karate impregna a todos sus practicantes, entidades, organizaciones y personas que se relacionan con este deporte, nos llevan a ser optimistas en la consecución de los mismos.



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



空手は義の補け

Hitotsu, karate wa, gi  
no tasuke

El karate es un honor  
y complemento de la  
justicia



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



# Características generales del plan



El plan de igualdad es en primer lugar, un análisis del estado de la situación laboral de la RFEK y DA, análisis necesario por ser una visión general y global del estado de las relaciones laborales en la Federación, asimismo es un análisis del estado de la situación de la mujer en el ámbito federativo, en su máxima extensión y a todos los niveles, con ambición dotada del realismo propio de una deportista que se enfrenta a un reto deportivo y personal de cualquier nivel.

Como no podía ser de otra manera, la forma de concreción del plan a la realidad laboral y organizativa de la RFEK y DA es a través de un conjunto de medidas de igualdad y acciones positivas, que persiguen integrar el principio de igualdad REAL Y EFECTIVA entre mujeres y hombres en nuestra Federación.

Las características que rigen el plan de igualdad son:

- 📍 Esta diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto hombres como mujeres y para el conjunto del Karate.
- 📍 Tiene como guía diseñar una estrategia a través de medidas concretas que hagan efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Ello implica que la perspectiva de género tiene que estar presente en todos los ámbitos de la Federación, en la adopción de sus decisiones de gestión, políticas, presupuestarias y en cualquier política que adopte como Federación Deportiva a todos los niveles.
- 📍 En el ámbito del deporte, la comunicación y la expresión de los valores que acompañan al mismo, suponen un elemento fundamental, asimismo la implantación del plan debe guiarse por el diálogo con todos los trabajadores, sin distinción alguna, de forma directa y con todas las entidades que forman parte de nuestra Federación.
- 📍 Pretende ser una guía para todos los niveles en la RFEK y DA.
- 📍 Como principio rector tiene uno de los principios del karate, nunca hacer el primer ataque, pero si ser preventivo en todas sus medidas y evitar cualquier tipo de discriminación antes de que nazca.
- 📍 Gracias al esfuerzo del CSD y de la RFEK y DA, cuenta con un elemento material que será implementado y aumentado en la medida de las posibilidades presupuestarias de la RFEK y en coordinación directa con el Departamento de Mujer y Deporte de la RFEK y DA.
- 📍 Servir de instrumento, herramienta y punta de lanza a través de la coordinación y supervisión del Departamento y Programa de Mujer y Deporte de la RFEK y DA, para lograr los objetivos de dicho Departamento.



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



Consejo  
Superior  
de Deportes



# Objetivos generales



- 📍 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.
- 📍 Ampliar estos pasos en la garantía de la igualdad de trato y oportunidades desde el ámbito laboral al ámbito deportivo, organizativo y general de la RFEK y DA.
- 📍 Comunicar, sensibilizar y servir de referencia socialmente y en el deporte del Karate, para todas las entidades que forman parte de la RFEK y DA.
- 📍 Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la RFEK y DA (transversalidad de género).
- 📍 Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.
- 📍 Avanzar en la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres y en la igualdad de oportunidades.





Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



# Diagnóstico y medidas propuestas



# 1. ACCESO Y SELECCIÓN.

Al ser una federación deportiva de tamaño pequeño, los procesos de selección y de acceso no están ni externalizados ni tampoco desarrollados con automatismos propios de un Departamento de Recursos Humanos.

El no contar con dicho departamento no supone merma en el proceso de selección, que se realiza de forma directa por la Gerencia de la RFEK y DA, cuyo cargo es ocupado por una mujer.

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 está 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 al 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.

Indicadores: las ofertas publicadas.

Responsable: Gerencia RFEK.

Calendario: inmediato tras la aprobación.

1.3. Formación en los principios de igualdad efectiva y real de apoyo a la Gerencia, como encargada de realización de la selección.

Indicadores: persona formada y su cargo.

Responsable: Gerencia RFEK.

Calendario: 1 año a partir de la firma.



## 2. CONTRATACIÓN.

En la actualidad, la plantilla de la RFEK esta formada por 11 personas, de las que 6 son mujeres y 5 hombres - 55 % de mujeres en la plantilla - y la tasa de temporalidad es del 0 %, puesto que todos los contratos son de carácter indefinido. No existen diferencias entre mujeres y hombres.

### 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.

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: Gerencia RFEK.

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 a 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: Gerencia RFEK.

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: Gerencia RFEK.

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 sub representadas.

Indicadores: número de veces en el que se ha aplicado la acción positiva y número de mujeres promocionadas.

Responsable: Gerencia RFEK.

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.

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: Junta Directiva RFEK.

Calendario: 1 año 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: Gerencia 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: Gerencia RFEK.

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: Gerencia RFEK.  
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 siendo la mayor parte (55 %) mujeres. 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 depende 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: Gestoría.

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.

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: Junta Directiva RFEK.

Plazo: 1 año desde la aprobación del Plan.

7.3. Adopción de medias 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.





**Real Federación Española  
de Karate y D.A.**  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



Consejo  
Superior  
de Deportes



Indicadores: cursos de formación ofertados.  
Responsable: Plan de formación.  
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: Junta Directiva RFEK y DA.  
Plazo: 1 año desde la aprobación del plan.



## 8. VIOLENCIA DE GENERO.

En relación con las medidas de violencia de genero, no hay en la RFEK y DA ninguna medida que luche contra la violencia de genero 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 genero 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 genero.

Indicadores: medidas de promoción implantadas.

Responsable: Junta Directiva RFEK.

Plazo: anualmente.

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: nº veces que se ha solicitado y aplicado la medida

Responsable: Gerencia RFEK.

Calendario: anualmente, cuando se produzca la solicitud.

8.3. Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la realización de campañas de mujeres víctimas de violencia de género.

Indicadores: nº contactos y colaboraciones en vigor

Responsable: Junta Directiva RFEK y DA.

Calendario: anualmente.

8.4. Coordinación con el Departamento de Mujer y Deporte para implementar formación, atención, etc., en contra de la violencia de genero en la RFEK y DA.

Indicadores: número de acciones formativas.

Responsable: Departamento de Mujer y Deporte RFEK y DA.

Calendario: anualmente.



## 9.CULTURA DE RFEK Y DA COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

La RFEK y DA cuenta con canales directos de comunicación con los trabajadores que forman parte de la plantilla y cuenta igualmente con medios de comunicación y redes sociales propias.

9.1. Implementar un lenguaje y uso de imágenes en las comunicaciones de la RFEK y DA que sean neutras respecto al genero en la medida de lo posible y para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

Indicadores: chequeo de las comunicaciones de la RFEK y DA.

Responsable: Departamento de Comunicación RFEK.

Plazo: anualmente.

9.2. Formar y sensibilizar al Departamento encargado de la comunicación en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje (página web, redes sociales, relaciones con prensa, etc.).

Indicadores: número de persona formadas.

Responsable: Gerencia RFEK.

Calendario: anualmente.



## 10. 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 des de aprobación del Plan.



## 11. 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.

11.1. 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: Departamento Mujer y Deporte RFEK.

Calendario: 3 meses desde aprobación del plan.

11.2. Establecimiento de un plan de formación para las trabajadoras y los trabajadores de la RFEK y DA en las materias impartidas por parte del Departamento de Mujer y Deporte.

Indicadores: cursos de formación y asistentes.

Responsable: Departamento Mujer y Deporte RFEK.

Calendario: anualmente.



Real Federación Española  
de Karate y D.A.  
[www.rfek.es](http://www.rfek.es)



# Comisión de Seguimiento y evaluación



## 1. Justificación legal.

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad sobre la consecución de sus objetivos: de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad en la empresa, y de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la RFEK y DA. Dicha comisión se constituirá al mes siguiente de la firma del mismo.

## 2. Composición.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la RFEK y DA estará formada por:

- 1º. La Directora del Departamento de Mujer y Deporte.
- 2º. Un representante de los trabajadores, elegido entre y por ellos de forma libre.
- 3º. Responsable de Igualdad de la RFEK y DA.

- La Secretaría General y Gerente de la RFEK y DA que actuará como Secretaria de la Comisión.

- Responsable de la Asesoría Jurídica que actuará como asesor de la Comisión.



### 3. Funciones.

- 📍 Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- 📍 Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- 📍 Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- 📍 Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la RFEK Y DA, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido y proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- 📍 La Comisión realizará, también funciones de asesoría en materia de Igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.
- 📍 Interpretación del Plan de Igualdad
- 📍 Seguimiento de su ejecución Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- 📍 Solicitar el asesoramiento de la Comisión por parte de expertos en la materia de igualdad.