

ASPECTOS PREVIOS

De forma telemática, a 15 de noviembre de 2021, se reúnen:

- Fernando Bermejo Martín, Presidente
- Mónica Hortal Foronda, Gerente – Responsable de la Comisión Mujer y Tennis de Mesa
- María Pilar García Soriano, Secretaria y Tesorera – Responsable de la Comisión Mujer y Tennis de Mesa

Todos/as los/as anteriores dan por aprobado el Plan detallado a continuación.



Fernando Bermejo Martín
Presidente



Mónica Hortal Foronda
Gerente



María Pilar García Soriano
Secretaria

ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN	4
2 DATOS DE LA ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN	5
2.1 DATOS DE LA ENTIDAD	5
2.2 PRETENSIONES DEL PLAN	6
2.2.1 OBJETIVOS GENERALES	6
2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
2.3 COMPROMISOS	6
3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	7
3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO	7
3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO por áreas	8
3.2.1 área de ACCESO AL EMPLEO	8
3.2.2 área de CONCILIACIÓN	8
3.2.3 área de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	8
3.2.4 área de PROMOCIÓN PROFESIONAL	8
3.2.5 área de FORMACIÓN	9
3.2.6 área de POLÍTICA RETRIBUTIVA	9
3.2.7 área de CONDICIONES DEL TRABAJO / SALUD LABORAL	9
3.2.8 área de COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	9
3.2.9 área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	10
3.2.10 área de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	10
3.3 MEDIDAS por áreas	10
3.3.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO	10
3.3.2 ÁREA DE CONCILIACIÓN	11
3.3.3 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	11
3.3.4 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL	12
3.3.5 ÁREA DE FORMACIÓN	12
3.3.6 ÁREA DE RETRIBUCIONES	13

3.3.7	ÁREA DE CONDICIONES DEL TRABAJO / SALUD LABORAL	13
3.3.8	ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	13
3.3.9	ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO	14
3.3.10	ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	14
3.4	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15

1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española establece el derecho a la igualdad de trato ante la Ley, y el principio de no discriminación por razón de sexo, siendo este un principio básico, fundamental e irrenunciable para la Federació de Tennis Taula de la Comunitat Valenciana.

Es voluntad de las partes recoger en este acuerdo el desarrollo de los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ampliando los principios desarrollados en el Convenio colectivo de instalaciones deportivas que rige a la FTTCV, y que no cita estos principios necesarios para la convivencia y el buen desarrollo de la actividad laboral.

El objetivo de este Plan de Igualdad es tratar aspectos que precisen actuaciones concretas para garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres que integran la Plantilla de la FTTCV.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un cambio al enfoque con el que hasta ahora se trataba la igualdad entre mujeres y hombres. Es esencial la creación e implantación de los Planes de Igualdad y la FTTCV no quiere quedarse atrás en este compromiso por el fomento de la igualdad de oportunidades, en un sector como el nuestro, el deportivo.

La Ley de Igualdad dedica su capítulo III a los Planes de Igualdad de las organizaciones y otras medidas de promoción de la igualdad. En su artículo 46 define el concepto de Plan de Igualdad: "Los Planes de Igualdad de las organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

En esta línea trabajamos desde la FTTCV en áreas específicas que detallamos a continuación y con objetivos concretos que quedan desarrollados en este Plan de Igualdad.

- Acceso y selección
- Contratación
- Promoción y ascenso profesional
- Formación
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad
- Salud laboral
- Prevención de acoso y por razón de sexo
- Comunicación y sensibilización
- Violencia de género

Por otro lado, contemplamos igualmente la consecución de los objetivos marcados en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta Ley considera en su punto 4 las actuaciones en el ámbito laboral de 'máxima importancia' en tanto en cuanto, la incorporación de las mujeres al mercado laboral procura independencia económica, "considerado factor necesario para la igualdad".

A nivel social, prestaremos en este Plan especial atención al área de conciliación y corresponsabilidad que presentará medidas en materia de maternidad, paternidad y embarazo, teniendo en cuenta que tratamos un sector con presencia mayoritaria de hombres frente a mujeres. Por otro lado, desde la FTTCV buscaremos con este Plan impulsar iniciativas que contribuyan a conseguir el necesario equilibrio entre la vida personal y laboral, teniendo en cuenta aspectos como:

- Flexibilidad horaria
- Reducción de Jornada
- Licencias no retribuidas
- Excedencias
- Traslados
- Video conferencia
- Teletrabajo

En última instancia, recordamos que la Unión Europea consolida en el Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde el 1 de mayo de 1999, la política iniciada en los años 70 sobre la igualdad entre mujeres y hombres, insistiendo en la no discriminación por razones de sexo desde diferentes aspectos.

Con el objetivo de garantizar el seguimiento de los compromisos adquiridos en este Acuerdo y de trabajar en el desarrollo de cada una de las medidas y su evaluación continua, María Pilar García Soriano y Mónica Hortal Foronda integran la Comisión Mujer y Tennis de Mesa que velará por el cumplimiento de este Plan de Igualdad.

2. DATOS DE LA ENTIDAD Y PRETENSIONES DEL PLAN

2.1. DATOS DE LA ENTIDAD

NOMBRE DE LA ENTIDAD	FEDERACIÓ DE TENNIS TAULA DE LA COMUNITAT VALENCIANA
CIF	G03330610
DOMICILIO SOCIAL	C/FOGUERER GILABERT DAVÓ, S/N
TELÉFONO	625966610
CORREO ELECTRÓNICO	fttcv@fttcv.es
ACTIVIDAD	PROMOCIÓN DEL TENIS DE MESA DENTRO DEL TERRITORIO DE LA CV
Nº MUNICIPIOS Y CENTROS DE TRABAJO	2
FORMA JURÍDICA	ASOCIACIÓN PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	AUTONÓMICO

2.2 PRETENSIONES DEL PLAN

2.2.1 OBJETIVOS GENERALES

- Constituir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Entidad, pasando a formar parte de la cultura de la FTtCV y guiando por tanto nuestras acciones e influyendo de forma transversal en todos los procesos internos y externos de la Entidad.
- Diseñar de manera participativa las medidas de acción a abordar, contando para ello con la colaboración de todo el personal de la entidad, partiendo de la Junta Directiva y los trabajadores.
- Implicar al personal y la Junta Directiva en la consecución de este Plan de Igualdad.
- Mejorar la salud psicosocial de la plantilla, dado que el principio de igualdad tiene una aplicación global en la entidad fomenta la percepción de justicia en procesos tan importantes como la selección, promoción, formación o retribución, mejorando la percepción de equidad del personal sobre las acciones de la entidad, mejorando su bienestar psicosocial y aumentando la posibilidad de aparición de procesos positivos como el compromiso.

2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incentivar la división formativa de la FTTCV con miras a conseguir una igualdad de género y representación en puestos profesionales de nuestro deporte (entrenadoras/es, técnicas/os, directoras/es, licenciadas/os).
- Promocionar el deporte base trabajando desde las escuelas para concienciar sobre la importancia del deporte, que no entiende de géneros sino de diversidad, compañerismo, bienestar, esfuerzo y superación.
- Profundizar en los valores relacionados con la diversidad y la igualdad en todos los aspectos de la relación laboral dedicando un espacio muy importante a la utilización de lenguaje igualitario y a la divulgación de estos principios. A través de nuestra comunicación diaria y de la propia Comisión Mujer y Tennis de Mesa.
- Mejorar las condiciones de conciliación entre vida familiar, laboral y privada.

2.3 COMPROMISOS

La Federació de Tennis Taula de la Comunitat Valenciana declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo

de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El ámbito de aplicación será el territorio que nos ocupa como FTTCV y en el que desarrollamos actividad: Comunitat Valenciana. El presente Acuerdo entrará en vigor en el día de su firma y tendrá una vigencia de 4 años, prorrogable de forma automática por periodos anuales, hasta la consecución de un nuevo acuerdo colectivo en esta materia.

3.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR EDAD Y SEXO

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Menos de 20 años	0	0	0
20 - 29	4	2	6
30 - 39	1	1	2
40 - 49	0	2	2
50 años y más	0	0	0
TOTAL	5	5	10

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0
Estudios secundarios	0	3	3
Estudios universitarios	5	2	7
TOTAL	5	5	10

3.2 ANÁLISIS CUALITATIVO POR ÁREAS

3.2.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

En lo que se refiere al acceso al empleo, actualmente la Federació de Tennis Taula de la Comunitat Valenciana cuenta con un proceso de selección de personal no discriminatorio, garantizando que el personal responsable de la misma tenga formación en igualdad de oportunidades.

Las publicaciones que se realizan hacen uso de un lenguaje no sexista y se adaptan a los requerimientos del puesto, sin hacer ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Además, las pruebas de acceso son totalmente iguales para hombres y mujeres. Aun así, sería necesario realizar en esta área acciones enfocadas al análisis de los procesos selectivos, formación del personal en igualdad de oportunidades o al estudio estadístico de los resultados de los procesos selectivos.

3.2.2 ÁREA DE CONCILIACIÓN

En materia de conciliación, la entidad mejora la normativa mínima contemplada en el convenio colectivo al que se acoge. En esta área, sobre todo se están desarrollando mejoras en la flexibilidad de horarios y espacios, para ayudar a que los trabajadores y trabajadoras puedan conciliar la vida laboral y familiar.

Las necesidades específicas que quedarían por cubrir en esta área estarían enfocadas en la información y el fomento del uso de las medidas de conciliación, y a la mejora e incorporación de nuevas medidas que mejoren la conciliación laboral y familiar.

3.2.3 ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el área de clasificación profesional, aunque no se aprecia discriminación entre hombres y mujeres, sería importante realizar acciones relacionadas con estudio y valoración de los diferentes puestos de trabajo y su clasificación profesional, además de analizar que no exista discriminación por razón de género en ninguno de ellos.

3.2.4 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

Por lo que respecta a la promoción profesional dentro de la organización, cabe decir que los procesos que se utilizan cumplen con los criterios de igualdad, utilizando criterios objetivos e intentando mantener el equilibrio entre hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales.

Aun así, se deberían realizar mejoras en cuanto al análisis y evaluación del acceso de las mujeres a determinados puestos, además de motivar a las mujeres a que accedan a puestos en los que no están representadas.

3.2.5 ÁREA DE FORMACIÓN

Actualmente, la Federació de Tennis Taula de la Comunitat Valenciana no cuenta con un programa formativo.

Se deberían realizar acciones enfocadas al diseño de un plan de formación y su comunicación a la plantilla, además de que este tenga en cuenta la conciliación o la participación de empleados/as que estén en situación de permisos por maternidad o paternidad, excedencia por cuidado del menor, entre otras.

3.2.6 ÁREA DE POLÍTICA RETRIBUTIVA

En el área de retribuciones no existen datos que indiquen que haya una desigualdad por razón de sexo. Desde la Federació de Tennis Taula se promueven procesos de selección y promoción en igualdad, existe mujeres en puestos de responsabilidad y los salarios son iguales para todos, siendo valorados por el puesto de trabajo y no por el sexo del trabajador.

Las mejoras que se deben introducir en esta área deben ir en la línea de formación de los directivos en materia de igualdad de oportunidades e incorporar el principio de transversalidad en los sistemas de valoración de los puestos de trabajo.

3.2.7 ÁREA DE CONDICIONES DEL TRABAJO Y SALUD LABORAL

En referencia a las condiciones del trabajo y salud laboral, la introducción del trabajo en el Área de Gestión, Competiciones y Comunicación ha mejorado las condiciones de trabajo para nuestros trabajadores. Además, las instalaciones cuentan con un mantenimiento preventivo y unas condiciones ambientales adecuadas.

En este caso, las acciones a realizar deberían ir centradas en la supervisión y evaluación de las acciones que se llevan a cabo, y si en algún momento es necesario, hacer las modificaciones o rediseños que se consideren oportunos.

3.2.8 ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Desde la Federació, hace algunos años que se trabaja por mejorar la comunicación y el uso del lenguaje no sexista, sobre todo pensando en que el mundo del deporte es bastante sexista, donde los hombres acaparan el centro de las comunicaciones. Actualmente, en la federación damos a la mujer el lugar correspondiente en los titulares de las noticias, en los elementos de publicidad como carteles, audiovisuales, etc.

Aunque se lleva un tiempo intentando mejorar en esta área todavía queda un importante trabajo que realizar, por lo tanto, se deberían implantar medidas relacionadas con la elaboración del manual de comunicación no sexista, informar y promocionar su uso entre empelados y empleadas, además de impulsar entre los trabajadores/as la formación en esta materia.

3.2.9 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

En el área de prevención del acoso sexual y por razón de género, cabe destacar que, tras el diagnóstico, no se detectan problemas de este tipo en la FTTCV, pero sí que recoge la no existencia de protocolos para la prevención del acoso.

Para mejorar sustancialmente este área, habría que empezar por el compromiso de la dirección y el personal en lo que se refiere a la prevención y eliminación del acoso sexual por razón de sexo o el acoso moral. Además, se deberá diseñar un plan de prevención y un protocolo de actuación que regule el acoso sexual o moral. Por último, sería interesante realizar campañas de concienciación.

3.2.10 ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En el caso de la FTTCV, no tenemos este problema, ya que hay un 50% de trabajadores de cada sexo y están repartidos de forma relativamente uniforme entre las áreas. Cabe destacar la notable presencia femenina en el Área Técnica, que suele ser la más desfavorecida en este aspecto y nosotros contamos con un 80% de mujeres.

3.3 MEDIDAS POR ÁREAS

3.3.1 ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVOS:

- Conocer si en los procesos de selección anteriores a este plan ha habido incidencias en cuanto al número de hombres y mujeres contratadas.
- Mantener la representación de mujeres en el área técnica.

MEDIDAS:

1. Analizar los procesos selectivos de los últimos años desagregando por sexo los resultados de estos para detectar incidencias en los resultados en cuanto al número de contrataciones efectuadas con mujeres y hombres, y valorar el establecimiento de medidas correctoras.
2. Formación del personal en materia de Igualdad de Oportunidades.
3. Recoger estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección.
4. Mantener la contratación de mujeres en la categoría de entrenadora / técnica, área especialmente sensible en este aspecto.

3.3.2 ÀREA DE CONCILIACIÓ

OBJETIVOS:

- Dar a conocer entre los empleados la importancia de la conciliación laboral y familiar.
- Aumentar las vías de conciliación laboral y familiar para los trabajadores de la empresa.

MEDIDAS:

1. Informar a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, permisos, etc.
2. Fomentar el uso de medidas de conciliación a través de campañas específicas de información.
3. Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de lo habitual no sean relegadas a puestos de trabajo con poca responsabilidad o capacidad de decisión, ni pierdan la posibilidad de promoción interna.
4. Definir lo que la organización entiende por disponibilidad, de manera que queden claros los límites de este concepto.
5. Evitar en la medida de lo posible los trabajos nocturnos, así como la formación y las reuniones fuera del horario laboral.
6. Informar al trabajador sobre sus derechos como padre y fomentar la utilización de los permisos parentales que faciliten la compatibilidad y corresponsabilidad con la madre.
7. Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
8. Establecer permisos para el padre para asistencia de consultas médicas y técnicas de preparación al parto.
9. Contemplar permisos especiales o servicios de la empresa para cubrir las vacaciones escolares.
10. Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes.

3.3.3 ÀREA DE CLASIFICACIÓ PROFESIONAL

OBJETIVOS:

- Mejorar la clasificación profesional de los puestos de trabajo de la empresa.

MEDIDAS:

1. Realizar una descripción y valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la escala de clasificación profesional de la empresa.
2. Definir las categorías y/o grupos profesionales en que se engloban los distintos puestos de forma neutral y con independencia del género.
3. Revisar la clasificación profesional establecida por convenio, en caso de ser ésta la que se aplique, para detectar posibles discriminaciones indirectas por razón de género.

3.3.4 ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS:

- Asegurar la igualdad de oportunidades para la promoción profesional.

MEDIDAS:

1. Analizar y evaluar las dificultades e inconvenientes de acceso de las mujeres a determinados puestos directivos o intermedios, y planificar actuaciones para la eliminación de los obstáculos que pudieran detectarse.
2. Motivar e incentivar a las mujeres de la empresa para que accedan a puestos y secciones en las que se encuentren subrepresentadas.
3. Definir planes de carrera dentro de la organización, con los criterios objetivos a los que atiende la empresa para su desarrollo, la formación necesaria a llevar a cabo, y otras características análogas.

3.3.5 ÁREA DE FORMACIÓN

OBJETIVOS:

- Diseñar el plan de formación de la empresa.

MEDIDAS:

1. Diseñar los planes de formación de forma que incorporen soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras que asisten a los cursos.
2. Comunicar a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan anual de formación, para que esta información llegue de manera clara y accesible a todo el personal.
3. Realizar los cursos de formación en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como curso on-line, formación a distancia, etc.
4. Compensar el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.
5. Facilitar información sobre las acciones formativas del plan anual de formación a cualquier persona de la plantilla, aun cuando se encuentren en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad, o cualquier otro tipo de ausencia laboral, especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo.
6. Definir claramente la relación entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna.

3.3.6 ÀREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVOS:

- Asegurar la continuidad de la igualdad de oportunidades en cuanto a salarios y retribuciones.
- Mejorar la formación de las directivas y directivos sobre igualdad de oportunidades.

MEDIDAS:

1. Incentivar la formación de directivas y directivos sobre igualdad de oportunidades, con el objeto de introducción de prácticas no discriminatorias. Es necesario que se implique el personal directivo.
2. Definir sistemas de clasificación profesional que incluyan descripciones y definiciones de las funciones correspondientes a cada categoría.
3. Incorporar el principio de transversalidad a los sistemas de valoración de puestos de trabajo.

3.3.7 ÀREA DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS:

- Mantener la buena gestión de la salud laboral de los empleados.

MEDIDAS:

1. Supervisión y evaluación de las acciones sobre salud laboral que se realizan actualmente.
2. Modificación y/o rediseño de las acciones que no estén funcionando correctamente.

3.3.8 ÀREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVOS:

- Incorporar la comunicación no sexista en todas las áreas de la empresa.

MEDIDAS:

1. Elaborar una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación no sexista.
2. Concienciar a las personas que ostenten cargos de responsabilidad dentro de la organización, para que conozcan, apoyen y pongan en práctica los criterios de comunicación no sexista.
3. Integrar, tanto en los procesos como en las estructuras de organización, mecanismos de corrección y revisión de la comunicación interna y externa.
4. Incorporar dentro de la formación continua del personal de la empresa el tema de la comunicación no sexista.
5. Realizar cursos formativos sobre «Usos no sexistas en el lenguaje y la publicidad».
6. Adecuar los impresos, formularios y comunicaciones, que se dirigen al público en general en cuanto a utilización de lenguaje neutro o términos femeninos y masculinos.

3.3.9 ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

OBJETIVOS:

- Mantener a cero el número de casos de acoso sexual y por razón de género dentro de la FTTCV.
- Tener protocolos de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de género.

MEDIDAS:

1. Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la dirección y la representación del personal, para la prevención y eliminación del acoso sexual, por razón de sexo y el acoso moral.
2. Comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes, en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.
3. Crear y hacer público un «Protocolo de Actuación» que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.
4. Garantizar el carácter urgente y confidencial del citado proceso, así como el respeto y la prohibición de cualquier tipo de represalias hacia cualquiera de las personas que intervengan en el mismo.
5. Garantizar la participación de la representación del personal en la comisión instructora encargada de tramitar el proceso arriba mencionado.
6. Designar a una persona mediadora o responsable en materia de acoso sexual, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo.
7. Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
8. Edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.

3.3.10 ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS:

- Mantener la representación femenina actual del 50%.

MEDIDAS:

1. Seguir llevando a cabo las mismas actuaciones.

3.4 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante la vigencia de 4 años del Plan de Igualdad de Oportunidades, la FTTCV establecerá controles periódicos del cumplimiento del mismo a través de la Comisión Mujer y Tennis de Mesa. Será objetivo de la misma velar por la puesta en práctica de cada una de las medidas, garantizando la difusión de este texto entre la Junta Directiva y la Plantilla de trabajadores de la FTTCV.

Para que esto sea efectivo se nombrará dentro de la Comisión a una/un Responsable de Igualdad de Oportunidades que revisará junto con la Gerencia de la FTTCV cada semestre el cumplimiento del Plan.

La evaluación semestral del cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades se llevará a cabo a través de métodos de observación directa, entrevista a la Plantilla de trabajadores y cuestionarios.

En este sentido, se revisarán periódicamente todos los textos publicados desde cualquier departamento y a través de todas las plataformas de difusión de información de la FTTCV, por parte de la Responsable de Comunicación.

Se realizarán entrevistas personales a cada responsable de departamento.

Cada 6 meses se realizarán cuestionarios a la Plantilla para poder valorar la efectividad de las acciones, el correcto cumplimiento de estas, así como el conocimiento por parte de la Plantilla de la puesta en marcha del Plan.