

JUNTA DIRECTIVA FEDC

RESUMEN DE LA REUNIÓN

22 de marzo de 2019

TEMAS TRATADOS

- La Junta Directiva toma conocimiento de diversas informaciones relacionadas con cuestiones de personal; el Plan de Inspección correspondiente a los gastos realizados durante el año 2017, la auditoría de 2018 y las subvenciones convocadas para 2019 por el CSD; contratación de nuevos proveedores (asesoría laboral y asesoría en protección de datos); Incorporación de la FEDC a la Asociación del Deporte Español (ADESP); designación de los nuevos representantes de los deportistas de la FEDC en el Consejo de Deportistas, a petición del CSD.
- De acuerdo con lo previsto en los Estatutos de la FEDC, procede a la formulación de las Cuentas Anuales del año 2018.
- Se realiza la liquidación final del presupuesto de 2018, con un resultado positivo de 78.805 €. La propuesta que la Junta Directiva presentará a la Asamblea General para su aprobación es la aplicación del resultado del ejercicio 2018 al Fondo Social.
- Liquidación del presupuesto 2019 a fecha de 28 de febrero, procediendo al análisis de los datos más significativos en la ejecución del presupuesto del presente ejercicio.
- Seguimiento del desarrollo del calendario deportivo de 2019, en el que se informa de las actividades deportivas realizadas por la FEDC o aquellos no organizadas directamente, pero en las que han tomado parte deportistas de esta Federación en los diferentes deportes. En este punto, se realiza un análisis detallado y un debate en relación a la escasa participación femenina, especialmente en algunos deportes.
- Se designa a la Secretaria General para realizar las funciones de Delegada de Protección en relación a la aplicación del Protocolo para la prevención del acoso y abuso sexual.
- Se analizan las cautelas y garantías a aplicar para gestionar la firma digital en las cuentas bancarias de las que es titular la Federación.
- Se analizan diferentes aspectos legales, relacionados con la necesidad de actualizar el Código de Inversiones Financieras Temporales y la modificación de la Ley de Igualdad, que establece que las empresas de entre 9 y 50 trabajadores están obligadas a tener un Plan de igualdad en el que se recojan acciones específicas.

