



PLAN DE IGUALDAD

ÍNDICE

1. Contextualización _____	2
2. Marco normativo _____	2
3. Presentación de la Federación _____	2
4. Partes suscriptoras del plan de igualdad _____	4
5. Ámbito personal, territorial y temporal _____	4
6. Objetivos del plan de igualdad _____	5
7. Diagnóstico, medidas e indicadores de evaluación _____	5
8. Evaluación, revisión y procedimiento de modificación _____	17

1. Contextualización

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico fundamental que se recoge en los más relevantes textos internacionales sobre derechos.

La Constitución Española se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (artículo 14), obligando a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (artículo 9.2).

Para la Unión Europea, por su parte, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un objetivo prioritario que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembro desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999.

Por otro lado, la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó en diciembre de 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, un texto que fue ratificado por España cuatro años más tarde, en 1983.

2. Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

3. Presentación de la Federación

La Real Federación Española de Esgrima (R.F.E.E.), constituida en 1924, es una entidad privada, con personalidad jurídica y patrimonio propio e independiente del de sus asociados, goza de plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y está integrada por las Federaciones de Esgrima de ámbito autonómico, clubes deportivos, deportistas, técnicos, jueces y árbitros y otros colectivos interesados que promueven, practican o contribuyen al desarrollo de la esgrima. El ámbito de actuación de la Real Federación Española de Esgrima, en el desarrollo de las competencias que le son propias de defensa y promoción general del deporte federado de la esgrima de ámbito estatal, se extiende al conjunto del territorio nacional y su organización territorial se ajustará a la del estado en comunidades autónomas. La R.F.E.E. representa en España con carácter exclusivo a la Federación Internacional de Esgrima, asimismo ostentará la

representación de España en las actividades y competiciones deportivas oficiales de carácter internacional celebradas fuera y dentro del territorio español. A estos efectos es competencia de la R.F.E.E. la elección de los deportistas que han de integrar los equipos nacionales.

Competencias

Además de sus propias atribuciones, ejerce por delegación funciones públicas de carácter administrativo, actuando en este caso como agente colaborador de la administración pública.

- a) Calificar y organizar en su caso, las actividades y competiciones oficiales de ámbito estatal.
- b) Actuar en coordinación con las Federaciones de Esgrima de ámbito autonómico para la promoción general de la esgrima en todo el territorio nacional.
- c) Diseñar, elaborar y ejecutar, en colaboración, en su caso, con las Federaciones de Esgrima de ámbito autonómico los planes de preparación de los deportistas de alto nivel.
- d) Colaborar con la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en la formación de técnicos deportivos.
- e) Colaborar con la Administración del Estado en la prevención, control y represión del uso de sustancias y grupos farmacológicos prohibidos y métodos no reglamentarios en el deporte.
- f) Organizar o tutelar las competiciones oficiales de carácter internacional que se celebren en el territorio del Estado.
- g) Ejercer la potestad disciplinaria deportiva en los términos establecidos en la Ley del Deporte, sus específicas disposiciones de desarrollo y sus Estatutos y Reglamentos.
- h) Ejercer el control de las subvenciones que asigne a las Asociaciones y Entidades Deportivas en las condiciones que fije el Consejo Superior de Deportes.
- i) Ejecutar, en su caso, las resoluciones del Comité Español de Disciplina Deportiva.

4. Partes suscriptoras del plan de igualdad

Por un lado, como representación de la Federación:

- José Luis Abajo Gómez.

Por otro lado, como representante de los trabajadores:

- Carmen Carrión Montero.

5. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito personal: el presente Plan extiende su aplicación a la totalidad de la plantilla de la Federación.

Ámbito temporal y vigencia: el presente Plan entrará en vigor en el momento de su firma y se prolongará durante los próximos cuatro años.

6. Objetivos del plan de igualdad

El plan de igualdad pretende promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la Federación.

Sus objetivos principales son:

- Prevenir las conductas discriminatorias directas o indirectas por razón de género.
- Potenciar medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la profesional.
- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Federación, así como en los actos institucionales.
- Potenciar la promoción interna como vía principal para la cobertura de vacantes.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Fomentar la realización de acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.

7. Diagnóstico, medidas e indicadores de evaluación

DIAGNÓSTICO

Metodología

Se ha realizado un análisis cualitativo y cuantitativo de los datos obtenidos a través de formularios, cuestionarios personales y herramienta de registro retributivo.

El periodo de referencia de los datos analizados es del 1 de mayo de 2021 al 1 de mayo de 2022, siendo la fecha de recogida de la información en el primer semestre de 2022.

El diagnóstico se ha realizado durante los primeros meses de 2022, por la asesoría jurídica de la Asociación de Mujeres en el Deporte Profesional.

Información básica de la empresa

DATOS DE LA ENTIDAD

Razón social	REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ESGRIMA
NIF	Q2878014F
Domicilio social	CALLE FERRAZ, 16 - 6º DCHA 28008 MADRID
Forma jurídica	EMPRESA PRIVADA
Año de constitución	1924

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

Nombre	JOSÉ LUIS ABAJO GÓMEZ
Cargo	PRESIDENTE
Teléfono	915597400
Email	presidente@esgrima.es

RESPONSABLE DE IGUALDAD

NOMBRE	JESÚS TORRECILLA ROJAS
CARGO	SECRETARIO GENERAL
TELÉFONO	629051009
EMAIL	rfee-secgeneral@esgrima.es

ACTIVIDAD

Sector Actividad	DEPORTIVA
CNAE	9319.- Otras actividades deportivas
Descripción de la actividad	PROMOCIÓN Y GESTIÓN DEL DEPORTE DE LA ESGRIMA
Ámbito de actuación	NACIONAL E INTERNACIONAL

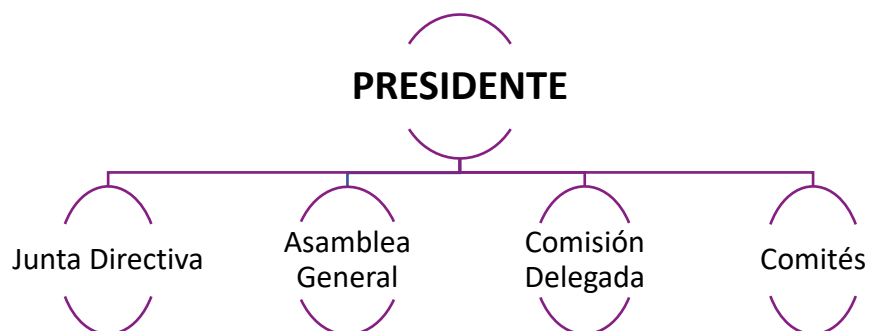
DIMENSIÓN

Personas trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	10	Total	14
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	1.100.000 €					

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal	Si			No	x	
Certificados de igualdad obtenidos	No					
Representación legal y/o sindical	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

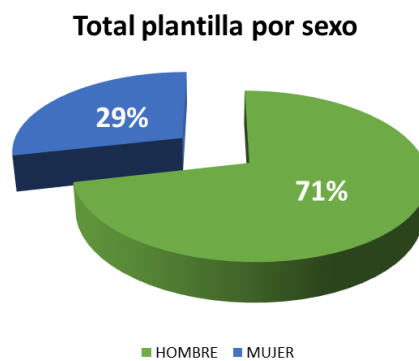
Organigrama



Análisis cuantitativo de la plantilla

Resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de la plantilla, que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo.

La plantilla está compuesta por un total de 14 personas, de las cuales 10 son hombres y 4 mujeres.

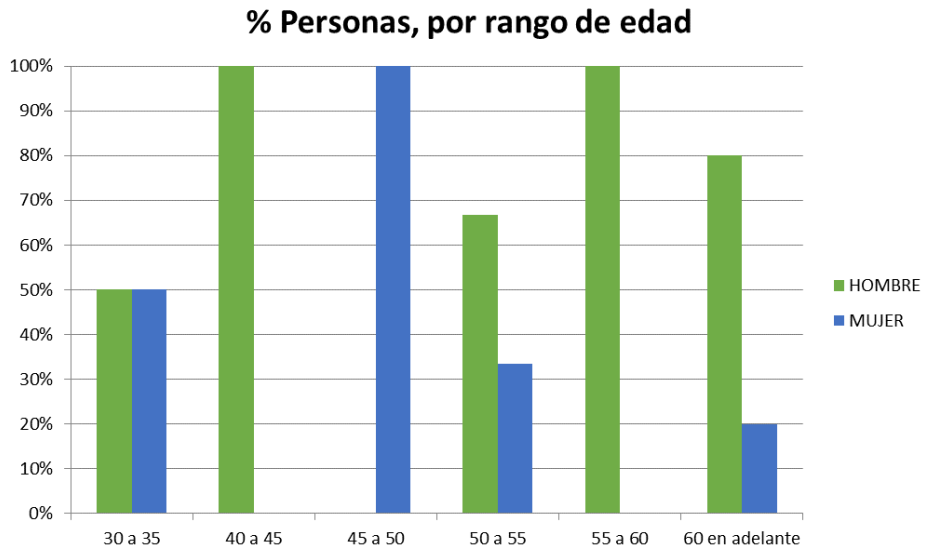


El análisis del puesto de trabajo arroja una masculinización en prácticamente todos los puestos, excepto los de dirección financiera y administración, ocupados en su totalidad por mujeres.

% por Puesto, según sexo		
	MASCULINO	FEMENINO
FISIOTERAPÉUTA	100%	0%
DIRECTORA FINANCIERA	0%	100%
DIRECTOR GENERAL	100%	0%
TÉCNICO DE MATERIAL	100%	0%
ENTRENADOR	100%	0%
SECRETARIO GENERAL	100%	0%
ADMINISTRATIVA	0%	100%
PRESIDENTE	100%	0%
Total general	71%	29%

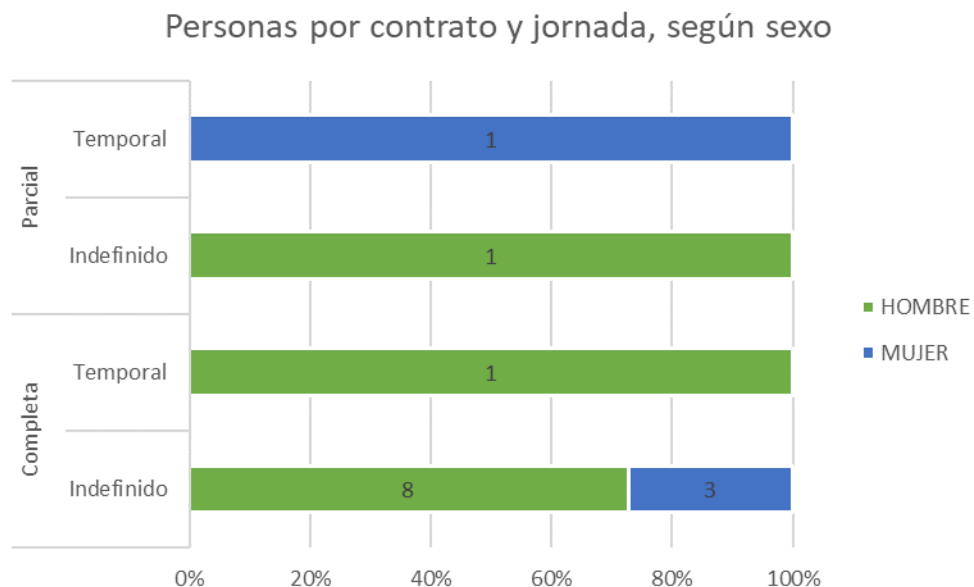
ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO
FEMINIZADO
MASCULINIZADO
MASCULINIZADO

La distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad revela paridad entre el personal más joven.



En el análisis por tipo de contrato y jornada, encontramos a 1 mujer con jornada parcial y contrato temporal. Con jornada parcial y contrato indefinido hay 1 hombre.

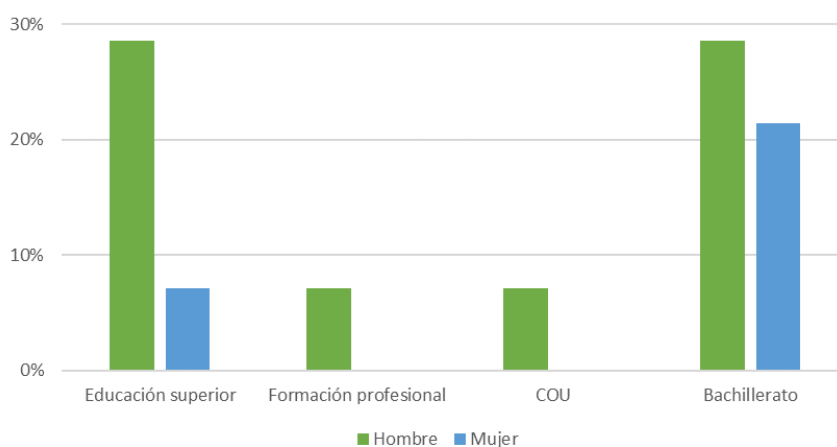
En cuanto a jornada completa y contrato temporal, el 100% es 1 hombre, mientras que la mayoría del personal de la federación tiene jornada completa y contrato indefinido, en concreto son el 73% de hombres y el 27% de mujeres.



Con respecto al análisis por puesto y antigüedad, vemos que las mujeres representan el 30% del total de la plantilla con antigüedad de más de 15 años y el 25% con antigüedad entre 0 y 3 años.

Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	HOMBRE	MUJER	Total general
FISIOTERAPÉUTA	1		1
más de 15	1		1
DIRECTORA FINANCIERA		1	1
más de 15		1	1
DIRECTOR GENERAL	1		1
más de 15	1		1
TÉCNICO DE MATERIAL	1		1
más de 15	1		1
ENTRENADOR	5		5
más de 15	3		3
1 a 3 años	2		2
SECRETARIO GENERAL	1		1
más de 15	1		1
ADMINISTRATIVA		3	3
más de 15		2	2
0 a 1 años		1	1
PRESIDENTE	1		1
0 a 1 años	1		1
Total general	10	4	14

En relación con el nivel de estudios vemos que hay cuatro hombres y una mujer con educación superior, un hombre con formación profesional, un hombre con COU y cuatro hombres y tres mujeres con bachillerato.



La evolución en la contratación de personal en los últimos cinco años por sexo se distribuye en el 75% del personal contratado han sido hombres frente al 25% de contratación de mujeres.

Análisis de igualdad por materias

Procesos de selección y contratación

La Federación no cuenta con un manual de criterios de selección del personal.

En los cinco últimos años se han incorporado a la Federación cuatro personas, tres hombres y una mujer.

Desde 2003 a 2020 no ha habido ningún proceso de contratación. La única contratación que se ha producido en el último año ha sido por reducción de jornada al 25% por jubilación anticipada. Se ha buscado específicamente la candidatura de mujeres y se ha contratado a una mujer.

En el caso de contratación de cuerpo técnico, los dos entrenadores que se han contratado se han seleccionado según la titulación. Según refieren las entrenadoras solo suponen un 10% de personas tituladas, por lo que no es fácil encontrar mujeres con la formación suficiente para entrenar alto nivel.

El presidente ha salido elegido por la asamblea general.

De las tres personas encargadas de la selección ninguna tienen formación en igualdad.

Formación

La Federación no tiene un plan de formación, aunque hay tecnificaciones. Sin embargo, en el último año cinco personas han recibido formación, de las cuales 3 eran mujeres (60% del total) y dos hombres (40% del total).

La Federación se asegura de que todo el personal tenga las mismas horas de formación para su desarrollo profesional e intenta que la formación sea en horario laboral para garantizar la asistencia. Existen formaciones presenciales y online cuando la materia lo permite

Por otro lado, no se ha ofrecido a la plantilla formaciones en igualdad ni en prevención de delitos sexuales.

Promoción y desarrollo profesional

Hasta la fecha la única promoción interna que se ha producido ha sido la de una mujer deportista con el grado de INEF.

Política retributiva. Clasificación profesional

Los salarios se determinan según convenio de oficinas y despachos, por lo que independientemente del sexo, la retribución está en función de la clasificación profesional.

A la vista del análisis del registro retributivo, se puede concluir que en la Federación la brecha salarial es del 29%, mientras que la media de España que se sitúa en torno al 24%.

REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ESGRIMA

PERIODO DE REFERENCIA **fecha inicio** 01-05-21
fecha fin 01-05-22

Etiquetas de fila nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
HOMBRE	10	1.260	1.569	1.260	29%
MUJER	4	1.270	746	1.270	

Hay que recordar que la brecha salarial hace referencia a la diferencia que existe entre los salarios medios de hombres y mujeres y que no hay que confundir con la discriminación salarial que hace referencia a la parte de esa diferencia salarial, en el caso de dos personas que desempeñan el mismo trabajo, y que no puede ser explicada por otro motivo que no sea el sexo de los trabajadores.

Conciliación laboral con la familia y/o personal

No cuentan con un plan de medidas de conciliación familiar y/o personal.

El 79% de la plantilla trabaja el 100% de la jornada, de estos el 82% son hombres y el 18% restante, mujeres.

Del otro 21% una mujer y un hombre trabajan el 25% de la jornada laboral, y una mujer el 75%.

El total de la plantilla con hijos trabaja el 100% de la jornada.

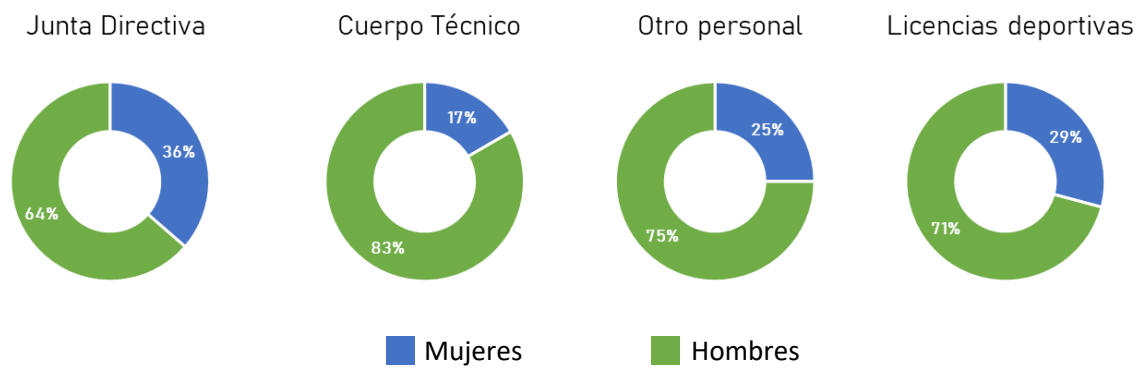
Acoso sexual y acoso por razón de sexo

La Federación cuenta con un protocolo de prevención de delitos sexuales. Por otro lado, todos los años se exige la presentación del certificado de penales a aquellas personas que trabajan con menores.

Comunicación

La Federación no hace uso de imágenes sexistas y del análisis de sus redes sociales y su web, se observa la realización de acciones concretas para la promoción del deporte femenino, entre ellas la Federación cuenta con una comisión de Esgrima y Mujer, con cinco mujeres trabajando por la igualdad.

En cuanto a la composición de la Federación, no solo de las personas trabajadoras, vemos que la representación de las mujeres no sube del 36% en el mejor de los estamentos.



Las medidas que se proponen en este Plan están basadas en el diagnóstico que se ha elaborado de la Federación con relación a las siguientes áreas de actuación:

- A. Selección y contratación
- B. Formación
- C. Promoción y desarrollo profesional
- D. Retribución salarial
- E. Conciliación laboral con la familia y/o personal
- F. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- G. Comunicación

A. Selección y contratación

Medida	Elaborar un manual de criterios de selección, incluyendo una cláusula de preferencia del sexo menos representado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivo	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Federación.

Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Manual elaborado. • Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se incorporen a la Federación.
Calendario	Esta medida será puesta en marcha desde que el plan de igualdad entre oficialmente en vigor y se llevará a cabo en todos los procesos de selección que se convoquen a partir de este momento.
Medios y recursos	Se contará con el apoyo del personal técnico jurídico de la Federación para llevar a cabo esta medida.

B. Formación

Medida	Formación en igualdad y en prevención de delitos sexuales para todo el personal de la Federación.
Objetivo	Dotar a todo el personal de la formación suficiente en materia de igualdad y en prevención de delitos sexuales: cómo prevenir, cómo detectar y cómo actuar si la agresión ya se ha producido.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de formaciones realizadas en cada materia. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en cada formación.
Calendario	Una actividad formativa anual en materia de igualdad y/o en prevención de delitos sexuales desde que entre en vigor el plan de igualdad.
Medios y recursos	Para desarrollar estas acciones se contará con personal externo experto para impartir estas actividades formativas, así como con plataformas virtuales de formación.

Medida	Promocionar la formación de técnicas.
Objetivo	Incrementar el número de técnicas para que haya mujeres preparadas para entrenar alto nivel.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de ayudas con cargo al programa Mujer y Deporte que se solicitan al CSD. • Número total de ayudas con cargo al programa Mujer y Deporte que se reciben. • Número total de mujeres que participan en los cursos de formación.
Calendario	Cada año cuando se publiquen las convocatorias.
Medios y recursos	Para desarrollar esta acción se contará con personal de la Federación que solicitará las ayudas que da el Consejo Superior de Deportes mediante el programa anual Mujer y Deporte para la formación de técnicas.

C. Promoción y desarrollo profesional

Medida	Organizar las premiaciones de todos los campeonatos donde compitan hombres y mujeres, con podios mixtos de cada arma y en las distintas categorías y modalidades.
Objetivo	Garantizar que las mujeres tengan la misma visibilidad que los hombres.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Número de campeonatos en los que los podios han sido mixtos.
Calendario	Esta medida será puesta en marcha a partir de la temporada 2022/2023.
Medios y recursos	Para desarrollar esta acción se contará con el personal de la Federación encargado de la organización de las competiciones.

Medida	Mentoring para potenciar la visibilidad del talento femenino.
Objetivo	Apoyar a las mujeres de la Federación para mejorar su presencia en posiciones de responsabilidad.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Numero de participaciones en programas de empoderamiento.
Calendario	Cada año cuando se publiquen las convocatorias.
Medios y recursos	Para desarrollar esta acción se contará con personal de la Federación que solicitará las ayudas que da el Consejo Superior de Deportes mediante el programa anual Mujer y Deporte para la participación en cursos de liderazgo.

Medida	Plan de promoción interna.
Objetivo	<p>Fomentar la promoción de las mujeres en la Federación mediante la realización de las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Detección de mujeres con potencial. Identificación de barreras para la promoción. Comunicación interna de vacantes. Sensibilización de mandos intermedios y dirección.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Plan redactado. Número de mujeres con potencial detectadas. Lista de barreras a la promoción identificadas. Número de vacantes producidas. Número de acciones de sensibilización realizadas.
Calendario	A partir de la entrada en vigor del plan de igualdad.
Medios y recursos	Para desarrollar esta acción se contará con el personal de la Federación encargado de recursos humanos.

D. Retribución salarial

Medida	Realizar un informe de autodiagnóstico de brecha salarial.
Objetivo	Identificar y corregir las desigualdades retributivas por razón de sexo, si las hubiera.

Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Informe elaborado. Número de desigualdades identificadas y acciones de corrección tomadas.
Calendario	Durante el primer trimestre de cada anualidad desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
Medios y recursos	Para la elaboración de este informe se contará con la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el Instituto de las Mujeres. El personal financiero de la Federación a través de la plantilla de Excel, que permite la entrada de datos relativos al personal, podrá visualizar el impacto de la brecha salarial combinando distintas variables (edad, nº hijos, puesto, etc.)

E. Conciliación laboral

Medida	Realizar una encuesta periódica sobre conciliación.
Objetivo	Conocer las necesidades de conciliación del personal para potenciar el equilibrio entre la vida personal y la profesional.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Encuestas realizadas. Número de medidas propuestas Número de medidas puestas en marcha.
Calendario	Anualmente desde que entre en vigor el plan de igualdad.
Medios y recursos	Para la elaboración de esta encuesta se contará con el personal técnico de recursos humanos de la Federación, si fuera necesario.

Medida	Elaborar un plan con las medidas de conciliación de la Federación y difundirlo internamente.
Objetivo	Adaptar la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, para favorecer la conciliación.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Verificación de la elaboración y difusión de documentos informativos sobre medidas de conciliación. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se acogen a alguna medida de conciliación. Difusión realizada.
Calendario	Durante los 12 primeros meses desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
Medios y recursos	Para la elaboración de este plan se contará con el personal técnico de recursos humanos de la Federación y con personal externo, si fuera necesario.

F. Acoso sexual y por razón de sexo

Medida	Revisión del protocolo de prevención de delitos sexuales y difusión de este.
Objetivo	Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo revisado. Difusión realizada.

Calendario	Durante los 12 primeros meses desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
Medios y recursos	Para la revisión de este documento se contará con el personal técnico formado en estas cuestiones y con personal externo, si fuera necesario.

G. Comunicación

Medida	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad.
Objetivo	Promover la igualdad en la Federación y ser ejemplo para otras entidades deportivas.
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan publicado en la web. • Difusión interna realizada.
Calendario	Durante el primer mes desde la entrada en vigor del plan de igualdad.
Medios y recursos	Para la publicación y difusión externa del plan de igualdad se contará con el personal técnico de comunicación de la Federación, mientras que la difusión interna será implementada por la representación legal y/o representación de las personas trabajadoras.

8. Evaluación, revisión y procedimiento de modificación

Las personas firmantes del presente Plan junto con el responsable de igualdad, y las personas que se estimen oportunas, acuerdan constituirse en Comisión de igualdad encargada de evaluar y revisar el grado de cumplimiento de este y en su caso modificarlo. Esta Comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del Plan, su cumplimiento, sus desviaciones y en su caso proponer la incorporación de nuevos objetivos y medidas.

La Comisión recogerá las sugerencias y quejas de los trabajadores a través de sus representantes legales y de la dirección de la Federación a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Anualmente efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados en cada área de actuación.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar creando una mesa de negociación con agentes externos designados por ambas partes y que incluya diferentes agentes, con el objetivo de encontrar una solución a las discrepancias.

En Madrid, a 15 de junio de 2022

José Luis Abajo Gómez

Carmen Carrión Montero