

PLAN DE IGUALDAD



**ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN
PARA LA PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS
(AMPC)**

2025-2029

1. QUIÉNES SOMOS

a. ACTIVIDAD

La **ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN PARA LA PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS (AMPC)** se constituye legalmente en el año 2004, con el nombre inicial de Soyrec (y posteriormente modificado por el actual en 2005), y como una Organización sin ánimo de lucro, que ejerce su actividad en la Comunidad de Madrid, estableciendo su Sede en el Municipio de Madrid, y más concretamente, en el Distrito de Moncloa-Aravaca.

La actividad que desarrolla la entidad se divide en 4 programas, que se enmarcan en las siguientes áreas de intervención:

- **Intervención con personas penadas** (que comprenden los servicios de *Mediación penitenciaria y Justicia Restaurativa: Diálogos Restaurativos, Responsabilización y Reparación del Daño*).
- **Intervención con personas afectadas por el delito** (que comprende: *Servicio para atención a víctimas del delito: Elmira y Servicio para atender a las familias de las personas victimarias: Diálogos Restaurativos: Revinculación entre personas victimarias y sus familias como víctimas*).
- **Participación ciudadana y prácticas comunitarias** (que comprende: *Servicio de Prácticas y Voluntariado; Acciones de formación sobre Mediación y Justicia Restaurativa; Charlas y talleres de gestión de la convivencia adaptados a entornos específicos*).
- **Acciones de reinserción** (que comprende el *Servicio de Justicia Restaurativa para la inclusión social*).

Todas nuestras intervenciones se contemplan desde una perspectiva de género.

El Convenio Colectivo al que se adscribe es el Convenio Estatal de Acción e Intervención social.

La asociación tiene como fines, según sus Estatutos:

1. Defensa y promoción de los Derechos Humanos recogidos en la Carta de las Naciones Unidas y, de manera especial, aquellos que defienden la dignidad y el valor de la persona humana, el libre desarrollo de la personalidad, la búsqueda de la igualdad, la justicia y el progreso social, la eliminación de discriminaciones o exclusión, así como todas aquellas circunstancias que inciden de manera negativa sobre la persona y/o su entorno.
2. Abordaje de la situación de exclusión social que existe en el territorio español, y especialmente en la Comunidad de Madrid, para mejorar la convivencia y elevar el nivel de vida de las personas reclusas y exreclusas, victimarias, víctimas de todo tipo de violencia, mujeres, personas con adicciones, con diversidad funcional, migradas, infancias, juventudes, familias y colectivos en situación de vulnerabilidad.
3. Estudio e investigación de los tipos de conflictos en todos los ámbitos para el desarrollo de métodos de gestión e intervención adecuados, con especial énfasis en la mediación como instrumento de gestión pacífica de los mismos y en el modelo de Justicia Restaurativa, sus principios, metodologías y prácticas.
4. Formación, sensibilización y capacitación en prácticas propias de la Justicia Restaurativa y en técnicas de gestión del conflicto y el delito, así como su impacto, tal como la mediación u otras fórmulas de diálogo.
5. Intervención en conflictos con proyectos restaurativos y de apoyo social, jurídico y psicológico para acompañar a personas, grupos, familias y comunidades afectadas por las consecuencias de los conflictos y los actos violentos.
6. Desarrollo de habilidades interpersonales e intrapersonales, entre las que se encuentran el pensamiento crítico, resistencia a la presión de grupo, gestión de emociones y conflictos en situaciones difíciles.
7. Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con perspectiva de género.
8. Fomento de la participación comunitaria activa y el voluntariado dentro de la Asociación.
9. Promoción, uso y acercamiento responsable a las nuevas tecnologías, con la finalidad de incorporarlas al trabajo asociativo y además difundir la labor, los objetivos y actividades de la entidad; conscientes de que son una importante herramienta de interacción con el entorno y la sociedad.
10. Compromiso con la protección del medio ambiente y el crecimiento sostenible.
11. Prestar apoyo, acompañamiento e información sobre recursos sociales a personas afectadas por el delito, en riesgo de exclusión o vulnerabilidad; con el fin de facilitar el proceso de inserción social, laboral y familiar y prevenir la reincidencia delictiva. Incluye acciones y actuaciones dirigidas a afrontar situaciones de riesgo y acompañamiento en el proceso de adaptación a la vida en comunidad.
12. Actividades encaminadas a la prevención del delito y de conductas violentas.
13. Conciliación de la vida laboral, profesional, personal y familiar de las personas que forman parte de la entidad.
14. Creación de mecanismos adecuados y justos para abordar posibles conflictos que promuevan el bienestar organizacional.
15. Promoción de la cooperación internacional al desarrollo y colaboración con otras entidades, profesionales, asociaciones, instituciones y redes, dentro y fuera de España, para que se cumplan los fines anteriormente expuestos.

b. DATOS DE LA ENTIDAD

ENTIDAD AÑO 2025	
RAZÓN SOCIAL	ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN PARA LA PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS (AMPC)
CIF	G84213859
DOMICILIO SOCIAL	C/Santovenia 13, bajo izquierda – 28008 – Madrid
FORMA JURÍDICA	Asociación sin ánimo de lucro
AÑO DE CONSTITUCIÓN	2004
INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO	Registro de Asociaciones de la Comunidad de Madrid – N° 585364
Nº DE PERSONAS TRABAJADORAS	8 (8 mujeres)
PRESUPUESTO ANUAL	215.000 €
REPRESENTACIÓN SINDICAL	No
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
NOMBRE	Virginia Rodríguez Fragoso
CARGO	Presidenta
TELÉFONO	722 239 624 / 683 10 50 45
E-MAIL	mediacionypacificacion@gmail.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
NOMBRE	Patricia Bravo Galán
CARGO	Coordinadoras de proyectos
TELÉFONO	722 239 624
E-MAIL	mediacionypacificacion@gmail.com

ACTIVIDAD	
SECTOR DE ACTIVIDAD	Actividades asociativas
CNAE	9499
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	La Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos (AMPC) es una entidad sin ánimo de lucro que desde 2005 promueve la justicia restaurativa y defiende los derechos de las personas, especialmente en el ámbito penal y penitenciario. Su misión es impulsar la justicia social, el diálogo y la cultura de paz. Lleva a cabo programas que favorecen la responsabilización, la reparación hacia las víctimas y la cohesión comunitaria, contribuyendo a combatir el estigma, la discriminación y la exclusión, promoviendo sociedades más justas e inclusivas.
ÁMBITO DE ACTUACIÓN	Comunidad de Madrid Municipio de Madrid Distrito de Moncloa- Aravaca
Nº ANUAL DE PERSONAS ATENDIDAS	975

ASAMBLEA

JUNTA DIRECTIVA

**INTERVENCIÓN
CON PERSONAS
PENADAS**

**INTERVENCIÓN
CON PERSONAS
AFECTADAS POR
EL DELITO**

**PARTICIPACIÓN
CIUDADANA Y
PRÁCTICAS
COMUNITARIAS**

**ACCIONES DE
REINSERCIÓN**

**EQUIPO
TRABAJADOR**

**EQUIPO
TRABAJADOR**

**EQUIPO
TRABAJADOR**

**EQUIPO
TRABAJADOR**

**Servicio de
Mediación
Penitenciaria**

**Servicio
para
atención a
víctimas del
delito:
Elmira**

**Servicio de
Prácticas y
Voluntariado**

**Acciones de
formación
sobre
Mediación y
Justicia
Restaurativa**

**Justicia
Restaurativa
para la
inclusión
social**

**Servicio de Justicia
Restaurativa:
Diálogos
Restaurativos,
Responsabilización
y Reparación del
Daño**

**Servicio para atender
a las familias de las
personas victimarias:
Diálogos
Restaurativos:
Revinculación entre
personas victimarias y
sus familias como
víctimas**

**Charlas y
talleres de
gestión de la
convivencia
adaptados a
entornos
específicos**

EQUIPO VOLUNTARIO

2.MARCO LEGAL

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico de alcance universal, respaldado por un amplio conjunto de normas de carácter internacional, europeo y nacional. Desde la aprobación del Tratado de Ámsterdam en 1997, la Unión Europea reconoce la igualdad de género como un derecho fundamental y transversal, que debe incorporarse en todas sus políticas y actuaciones. De esta manera, los Estados miembros están obligados no solo a garantizar su cumplimiento, sino también a adoptar medidas activas para eliminar cualquier forma de desigualdad.

En el caso español, la Constitución consagra este principio en los artículos 9.2 y 14, estableciendo la obligación de los poderes públicos de asegurar una igualdad real y efectiva. En desarrollo de este mandato, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge en su artículo 5 la responsabilidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos vinculados al empleo, tanto en el sector público como en el privado. Dicho mandato abarca el acceso al mercado laboral, los procesos de formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo —incluidas las retributivas y las de extinción del contrato—, así como la participación en asociaciones profesionales y organizaciones sindicales.

Del mismo modo, el artículo 45 de esta ley obliga a las entidades a poner en marcha medidas preventivas frente a cualquier forma de discriminación por razón de género en el entorno laboral. Tales medidas han de ser objeto de negociación con la representación legal de la plantilla, en conformidad con lo previsto en la normativa laboral vigente.

El marco regulador se ha visto reforzado con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que amplía la exigencia de elaborar e implantar planes de igualdad a todas las empresas y organizaciones con 50 o más personas trabajadoras. Estos planes deben ser negociados y aprobados conforme a lo previsto en la legislación, y su obligatoriedad también puede derivar del convenio colectivo aplicable o de una resolución de la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador.

Para aquellas entidades que no alcanzan este umbral, la puesta en marcha de un Plan de Igualdad mantiene carácter voluntario, aunque resulta recomendable como mecanismo de mejora organizativa. En todo caso, los planes han de fundamentarse en un diagnóstico previo de la situación y elaborarse conforme a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, relativo a su negociación y registro, y en el Real Decreto 902/2020, que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Un componente imprescindible dentro de estos planes lo constituye el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, tal y como establece el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007. Dicho artículo impone a las entidades la obligación de promover un entorno laboral libre de acoso y de establecer procedimientos eficaces para prevenir y abordar de manera adecuada estas situaciones.

En cuanto a los avances legislativos más recientes, la Ley Orgánica 2/2024 refuerza el principio de paridad al exigir una representación equilibrada —al menos un 40 % de cada sexo— en los órganos de administración de grandes empresas y entidades del sector público. Esta obligación se enmarca en la línea iniciada por el real decreto aprobado en 2023, que persigue consolidar la igualdad en los espacios de decisión. Junto a ello, se han incorporado normativas dirigidas a garantizar la inclusión y la no discriminación del colectivo LGTBI en el ámbito laboral, imponiendo a las empresas de más de 50 personas en plantilla la adopción de medidas concretas como protocolos preventivos, acciones de formación en diversidad y mecanismos eficaces de gestión de quejas, además de lo que puedan disponer las iniciativas autonómicas en la materia.

La adopción e implementación de este Plan responde, por tanto, no solo a un mandato legal, sino también a la voluntad de la entidad de asumir la igualdad como un compromiso estratégico. Este enfoque permite avanzar hacia la equidad, impulsar la mejora continua y consolidar la igualdad como un valor esencial en la gestión de los recursos humanos y en la cultura organizacional, con proyección tanto interna como externa.



3.FASES DEL PLAN DE IGUALDAD

Se ha elaborado el Plan de Igualdad, según el siguiente esquema:

- **Compromiso de la Entidad**, firmado el día **15 de agosto de 2025** en Asamblea General Extraordinaria, con quorum suficiente.
- **Constitución de la Comisión Negociadora**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, el **19 de septiembre de 2025** quedó constituida la comisión negociadora, integrada de forma paritaria por representantes de la entidad y de las personas trabajadoras, procurando en su composición una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Ante la inexistencia de representación legal en el seno de la organización, se procedió a convocar a los sindicatos más representativos del sector para su participación. Entre las funciones principales de esta comisión se encuentran la promoción de acciones de sensibilización, la realización del diagnóstico previo y la elaboración del Plan de Igualdad.

- **Diagnóstico de situación**

Se ha realizado un diagnóstico con el objetivo de analizar la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El estudio ha tomado como referencia tanto información cuantitativa como cualitativa vinculada a los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la política retributiva, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la salud laboral, así como las acciones de comunicación y sensibilización. A partir de dicho análisis se ha elaborado un informe que recoge las principales conclusiones, identificando igualmente aquellas áreas en las que resulta necesario implementar mejoras.

- **Diseño del Plan de Igualdad**

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se ha diseñado un Plan de Acción en el que se establecen los objetivos prioritarios orientados a garantizar avances efectivos en materia de igualdad. Dicho plan contempla medidas específicas, la asignación de recursos, la designación de responsables de su ejecución, un calendario de aplicación y los indicadores necesarios para llevar a cabo su seguimiento y evaluación.

- **Constitución de la Comisión Negociadora**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, el **19 de septiembre de 2025** quedó constituida la comisión negociadora, integrada de forma paritaria por representantes de la entidad y de las personas trabajadoras, procurando en su composición una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Ante la inexistencia de representación legal en el seno de la organización, se procedió a convocar a los sindicatos más representativos del sector para su participación. Entre las funciones principales de esta comisión se encuentran la promoción de acciones de sensibilización, la realización del diagnóstico previo y la elaboración del Plan de Igualdad.

- **Diagnóstico de situación**

Se ha realizado un diagnóstico con el objetivo de analizar la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El estudio ha tomado como referencia tanto información cuantitativa como cualitativa vinculada a los procesos de selección y contratación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, la política retributiva, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, la salud laboral, así como las acciones de comunicación y sensibilización. A partir de dicho análisis se ha elaborado un informe que recoge las principales conclusiones, identificando igualmente aquellas áreas en las que resulta necesario implementar mejoras.

- **Diseño del Plan de Igualdad**

A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se ha diseñado un Plan de Acción en el que se establecen los objetivos prioritarios orientados a garantizar avances efectivos en materia de igualdad. Dicho plan contempla medidas específicas, la asignación de recursos, la designación de responsables de su ejecución, un calendario de aplicación y los indicadores necesarios para llevar a cabo su seguimiento y evaluación.

- **Aplicación del Plan de Igualdad**

A partir de su aprobación, se procede a aplicar dicho Plan según su Plan de Acción previsto.

- **Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**

Durante la fase de ejecución del Plan, se llevará a cabo un seguimiento continuo con el fin de identificar posibles obstáculos, corregir desviaciones, introducir ajustes en las medidas cuando resulte preciso y verificar la efectividad de las actuaciones desarrolladas. Las evaluaciones periódicas permitirán determinar el grado de consecución de los objetivos establecidos, valorar las mejoras alcanzadas en relación con la situación de partida y contrastar los resultados obtenidos con las expectativas iniciales.

4.LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y EL ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Comisión negociadora tiene la siguiente composición:

COMISIÓN NEGOCIADORA		
Nombre y Apellidos	Cargo	Comparecencia
En representación de ASOCIACIÓN DE MEDIACIÓN PARA LA PACIFICACIÓN DE CONFLICTOS		
Virginia Rodríguez Fragoso	Presidenta	Sí
Isabel Álvarez Martín	Secretaria	Sí
En representación de las personas trabajadoras		
Patricia Bravo Galán	Trabajadora	Sí
Amaya Pérez Mouzo	Trabajadora	Sí
-	CCOO	No
-	UGT	No



a. Área personal

La Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos no dispone de Representación Legal de las personas trabajadoras. Se establece, por tanto, contacto con las dos principales Organizaciones Sindicales del ámbito de la Acción Social: Comisiones obreras y UGT.

Una vez transcurrido el periodo legal recogido por la ley, y al no haberse obtenido respuesta por parte de ninguno de las dos Organizaciones sindicales, se procede a constituir la Comisión Negociadora con X representantes de la Junta Directiva, y X representantes de las personas trabajadoras. En el caso particular de la Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos, el 100% de las personas tanto de Junta Directiva, como de la plantilla de trabajadoras, son mujeres, por lo que no existe la posibilidad de representación masculina.

Se acuerda que, si es necesario, se podrá contar con el asesoramiento de personas especializadas en el desarrollo del Plan de Igualdad.

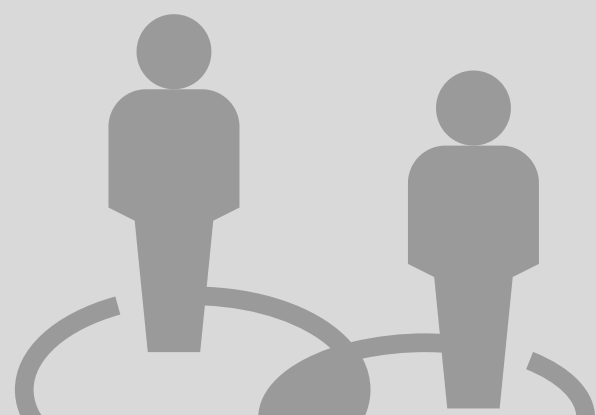
b. Área territorial

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Asociación de Mediación para la Pacificación de Conflictos, sea cual sea su tipo de contrato (temporal, indefinido, fijo-discontinuo, etc.), o su jornada laboral (parcial o completa).

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad será estatal.

c. Área temporal

Se establece un plazo de vigencia de cuatro años, a contar desde la firma del Plan de Igualdad.



5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Las principales conclusiones, basadas en los datos del año inmediatamente anterior a la creación del Plan de Igualdad (año 2024), son las siguientes:

PERFIL DE LA PLANTILLA:

- La plantilla de AMPC está compuesta por 7 trabajadoras que desempeñan sus funciones en la Sede de la entidad. Todas son mujeres, por lo que el 100% de las personas contratadas son mujeres. Se entiende, por tanto, que la plantilla está feminizada.
- El 100% de las trabajadoras de la Asociación tienen un contrato indefinido, siendo su jornada laboral distribuida de la siguiente manera: 3 personas contratadas a 40 horas semanales (a tiempo completo); 4 personas contratadas a tiempo parcial (1 persona menos de 20h; 3 personas de 20 a 30 horas). La distribución de la jornada laboral es continua, como norma general.
- Las edades de las trabajadoras oscilan en las siguientes franjas de edad: de 20 a 29 años: 4 personas; de 30 a 45 años: 2 personas; de 46 a más años: 1 persona.
- La antigüedad de las trabajadoras se distribuye de la siguiente manera: de 1 a 2 años: 3 personas; de 3 a 5 años: 3 personas; de 6 a 10 años: 1 persona.
- La categoría profesional de todas las trabajadoras es Profesionales Grupo 1, y su nivel de formación es de estudios universitarios y/o mediadoras.

Aunque la mayor parte de la plantilla tiene más de 5 años de antigüedad, siempre que es posible se incorpora a nuevas trabajadoras a la plantilla, por lo que existe movilización en la plantilla. Durante el año 2024 no se ha producido ningún alta ni baja nueva.

No se percibe segregación horizontal o vertical, debido a que todas las trabajadoras se encuentran en una situación de igualdad en sus puestos de trabajo, con lo que ello conlleva: funciones, responsabilidades, reparto de jornada laboral, retribuciones salariales, etc.

No existe sobrecualificación femenina. Las categorías profesionales se corresponden con la formación de las personas contratadas. Los conocimientos adquiridos por todas las trabajadoras son similares.

Cultura de la Asociación:

Los sistemas de Calidad establecidos son internos, en mayor medida. La Asociación dispone de un Plan de Calidad, aprobado en 2023. La Asociación sí dispone de un Protocolo de actuación de Reclamaciones, Quejas y Sugerencias, y un sistema de medición de satisfacción a disposición de las personas atendidas.

Responsabilidad civil corporativa:

La Asociación no dispone de Responsabilidad Social Corporativa.

1. Selección del personal

Se generan puestos de trabajo teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Nueva necesidad detectada en la población atendida.
- Disponer de fondos suficientes para poder realizar una nueva contratación.
- Por producirse un aumento del volumen de trabajo.
- Por necesitar cubrir un puesto de trabajo no atendido (debido a bajas, suplencias, jubilaciones, etc.).

Se concluye que podría aumentar la plantilla de personal si las circunstancias fueran favorables. Esto es, debido a la limitación presupuestaria de la Asociación, que es mayoritariamente procedente de subvenciones públicas y privadas, y al no disponer a penas de financiación propia, se ve limitada la posibilidad de nuevas contrataciones.

Se observa la importancia de integrar un trabajador hombre para reducir la representación feminizada, si las circunstancias lo permiten.

No existe un Protocolo estandarizado para la contratación de nuevas personas en la asociación, aunque sí existe un guion sobre cómo proceder en dicho proceso.

No se observan barreras para la incorporación de mujeres en la Asociación.

Actualmente, el 100% de las personas contratadas son mujeres.

2. Formación

Se observa un Plan de formación para las personas que se incorporan a la Asociación (personal voluntario y trabajador).

No se producen bajas en la asistencia de formación por parte de mujeres a las formaciones propuestas por la Asociación, ya que existe Protocolo de medidas específicas que favorezca la asistencia a las mismas dentro del Plan de Conciliación de la Asociación.

Se ve la necesidad de revisar el Plan de Formación para enlazar ambos Planes.

Aunque se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral, no existe un Protocolo que recoja dichas medidas específicas. Estas medidas se pactan entre las personas trabajadoras.

Se conceden ayudas al personal para formaciones externas, en el caso de desplazamientos y permisos y, en la medida de lo posible, se establecen ayudas económicas para cubrir las matrículas de dichas formaciones. Se decide su idoneidad en reuniones del equipo Coordinador, pero no está recogido en el Plan de Formación.

En el Plan de formación se recoge que todas las personas que se incorporan a la Asociación deben recibir, de forma obligatoria (Prevención de riesgos laborales, Protocolo antiacoso, Introducción a la Asociación, Nociones sobre Justicia restaurativa).

Esta formación se complementa con cursos sobre diálogos restaurativos, mediación penitenciaria y píldoras formativas, dependiendo de si las personas trabajadoras van a intervenir en los programas mencionados).

Posteriormente, la formación complementaria se decidirá en reunión de equipo, si es una necesidad detectada que parte de la propia entidad, o individualmente si la necesidad la detecta el personal técnico.

Los cursos se imparten ocasionalmente en el Centro de Trabajo, fuera del lugar de trabajo, y on-line. Se imparten en horario laboral en mayor medida, y ocasionalmente, fuera del horario laboral. Los cursos que se imparten fuera del horario laboral, generalmente son externos (propuestos por otras Entidades Sociales o la Administración Pública), que no se puedan adaptar al horario laboral. En este caso, la decisión de participar se suele proponer desde las propias personas trabajadoras, o bien se acuerda en reunión del equipo técnico, siempre con la aprobación de la/s persona/s trabajadora/s implicada/s. La decisión depende de la necesidad de adquirir nuevos conocimientos para el desarrollo de las actividades de la Entidad.

No se recoge en el Plan de Formación la oferta de facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

Si bien se ofrece un curso de Violencia Sexual en el ámbito laboral (establecido por el Protocolo Antiacoso), y un curso de Prevención de Riesgos Laborales ('Protección de trabajadoras especialmente sensibles: embarazo, maternidad y lactancia') de forma obligatoria, se considera insuficiente la formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, para las personas trabajadoras y voluntarias de la Asociación.

3.Promoción

En la actualidad, no existe Protocolo que regule las promociones internas, ya que no existen promociones internas.

En cuanto a la evaluación del personal: mediante las reuniones semanales de equipo del personal técnico se evalúan los distintos procedimientos utilizados por cada trabajadora, decidiendo en común los aspectos a mejorar o a implementar. No existe ningún Protocolo aplicado en este aspecto.

No existen planes de carrera en la Asociación.

No existe movilidad geográfica. Toda la actividad de la Asociación se ejerce dentro de la Comunidad de Madrid y Castilla La Mancha (cada personal laboral, dentro de su Comunidad Autónoma). En ocasiones puntuales, se interviene en otras Comunidades Autónomas. En este caso, se decide en reunión de equipo qué persona/s son las más convenientes para llevar a cabo las actividades propuestas, siempre teniendo presente la conciliación personal y laboral de las personas trabajadoras.

4. Política salarial

Para la elaboración del diagnóstico de situación se ha contado con la colaboración de una Auditoría Externa, realizada por la empresa Grupo Dabo Consulting Empresarial, S.L (CIF: B92931443), que ha emitido un informe de Registro Salarial, que analiza el periodo comprendido de 1 de enero de 2024 a 31 de diciembre de 2024. Se adjunta el documento íntegro en Anexo. La conclusión del mismo es que no existe desigualdad salarial.

Como norma general, se aplica la subida salarial del PIB del año en curso. Como norma excepcional, si las condiciones presupuestarias de la asociación lo permiten, se pacta en Asamblea General un aumento por encima del PIB del año en curso. Esta subida salarial se aplica a toda la plantilla por igual. No existen incentivos ni beneficios. Este punto no está recogido en el Régimen Interno.

5. Ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación

Se disponen de los siguientes mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: jornadas reducidas si las personas trabajadoras lo necesitan, flexibilidad de horarios, teletrabajo en la medida de lo posible y el favorecimiento de los cuidados a personas dependientes con permisos o ausencias por cuidados justificadas. La persona trabajadora afectada expone la situación al equipo técnico y se establecen mecanismos para facilitar dicha medida. También se evita establecer reuniones de equipo fuera del horario laboral, así como tener muy presente la desconexión digital (no contactar con las personas a través de llamadas, WhatsApp, correo electrónico, ni cualquier otro medio, respetando los periodos de descanso de las personas trabajadoras), tanto fuera del horario laboral, como en fines de semana, festivos o vacaciones.

Las medidas son utilizadas por todas las personas trabajadoras de la Asociación, independientemente de su género. Actualmente, quienes utilizan estas medidas son las mujeres trabajadoras de la Asociación.

Aquellos puntos que no están establecidos en el Plan de Conciliación, se aprueban en reuniones y en Asamblea.

Principalmente, las personas que hacen uso de dichas medidas son mujeres, debido a que el 100% de las personas contratadas son mujeres. No obstante, no se establece por parte de la Asociación ninguna medida en el caso de que existiera una posible desigualdad entre géneros.

Si una persona trabajadora solicitase una reducción de jornada laboral, se considera que no se podría afectar de alguna manera a la situación profesional dentro de la compañía, ya que las personas trabajadoras manifiestan que podrían llegar a organizar el trabajo de tal manera que generase el menor impacto tanto para las personas trabajadoras como para las personas usuarias a las que atendemos. Si no fuera posible, se podría dar la ocasión de contratar a otra persona que cubriese las horas que se han reducido, hasta completar la totalidad de la jornada en cuestión.

6.Comunicación de la Asociación

Los canales que se establecen son: a través de reuniones, correo electrónico, Teléfono, Whatsapp, Zoom, coordinaciones internas semanales, etc. Nuestra Asociación al ser reducida, favorece el contacto personal y diario, en caso de necesitarlo, con todas las personas miembro de la Organización. Además, se fomenta la comunicación muy fluida dentro de la Entidad, así como la coordinación constante y la toma de decisiones democrática, que favorece que todo el equipo se involucre en el proceso y quiera participar.

Se considera que la imagen, tanto externa como interna de la Asociación, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ya que las condiciones laborales de todas las personas contratadas son iguales, independientemente de su género, o cualquier otra condición de circunstancia personal o social. La transversalidad de género vertebrada todas las intervenciones de la Asociación, se propicia la utilización de un lenguaje no sexista y se favorece el acceso a nuestro proyecto de Prácticas de forma igualitaria.

7.Ayudas, bonificaciones y política social

No se conocen en la empresa los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. La Asociación no se ha beneficiado de ellas.

La Asociación no tiene ningún Programa de Inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales, tales como: personas con discapacidad, personas inmigrantes, jóvenes, mujeres víctimas de violencia de género, u otros colectivos.

No se ha realizado algún tipo de acción concreta para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, debido a que actualmente las personas contratadas no tienen ninguno de los perfiles especificados. No existe ningún protocolo establecido respecto a este punto.

8.Representatividad

Las mujeres tienen representatividad en todas las áreas de la Asociación: El 100% de las personas contratadas son mujeres. El 100 % de la representación en Junta Directiva son mujeres. Esto se debe a que existe un mayor porcentaje de mujeres en la Asociación. Eso hace que se vean más representadas en todo tipo de puestos que los hombres.

9.Prevencción del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Se dispone de un Protocolo Antiacoso que define los tipos de acoso sexual y conductas constitutivas de violencia y/o acoso sexual, acoso moral, establece sanciones disciplinarias y los procedimientos y formas de actuación ante una situación de acoso sexual y/o violencia sexual en el ámbito laboral; incluye un decálogo de buenas prácticas y un código de conducta, y dispone la formación obligatoria para las personas trabajadoras de la Asociación en este ámbito. Todas las personas trabajadoras de la Asociación han recibido dicha formación y tienen conocimiento del Protocolo y acceso al mismo.

10.Riesgos Laborales y Salud Laboral

Se dispone de un servicio de Prevención de riesgos laborales implementado por la empresa **VITALY HEALTH SERVICES, S.L.** (CIF B06290241- C/ Joaquín Sánchez Valverde 1,3,5 - Bajo. 06006 - Badajoz), donde cada año se audita el espacio de trabajo, así como la evaluación de la salud de las personas trabajadoras. Se efectúan formaciones en materia de prevención. Se han tomado las medidas necesarias para cumplir con la normativa y para mejorar la salud laboral de las personas trabajadoras.

De dicho estudio, se desprenden las siguientes conclusiones:

- Se dispone de protocolo antiacoso.
- Se dispone de formación de violencia en el ámbito laboral.
- Se integra la perspectiva de género en el centro de trabajo con el fin de que resulte seguro y accesible a todas las personas trabajadoras, tal y como se recoge en el informe de seguimiento de prevención de riesgos laborales
- Se dispone de distintos procedimientos de gestión: de coordinación de actividades, de evaluación de riesgos, de recursos humanos, de comunicación consulta y participación, de embarazadas y lactancia, de formación e información, de investigación de accidentes, incidentes y enfermedades profesionales.

Se disponen de las siguientes medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres:

- Evaluación de riesgos con perspectiva de género
- Protección en la maternidad y la lactancia
- Prevención de acoso sexual y sexista
- Salud mental y riesgos psicosociales (identificar factores de estrés, equilibrio entre vida personal y laboral, fomentar la cultura organizacional igualitaria y de respeto, etc).
- Formación en igualdad de género.

Existen medidas relativas a esta materia que supongan una mejora a lo que establece la ley o el convenio colectivo. Especialmente, la Asociación cuida la conciliación de la vida personal y la laboral, facilitándola, como hemos explicado anteriormente.

11.Mujeres en situación o riesgo de exclusión

No se ha implementado ninguna medida concreta para personas trabajadoras que se encuentran en situación de riesgo de exclusión.

12.Convenio Colectivo

Existen medidas específicas en la Asociación establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, por el que se rige nuestra entidad, incluye medidas específicas en el área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre las medidas más destacadas que establece el convenio están:

- Promoción de Planes de Igualdad, incluso para empresas con menos de 250 personas en plantilla.
- Medidas de conciliación laboral, personal y familiar, incluyendo permisos específicos para maternidad, paternidad, lactancia, técnicas de reproducción asistida y adopción internacional.
- Cláusula general de no discriminación por razón de sexo, garantizando la igualdad salarial y de condiciones laborales.
- Protección específica a mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo reducción de jornada, permisos, cambio de puesto, entre otros.

- Protocolos frente al acoso sexual, moral y por razón de sexo, con desarrollo de procedimientos de actuación y medidas preventivas.
- Utilización de acciones positivas para equilibrar la representación de género en puestos donde haya subrepresentación.
- Formación y sensibilización en igualdad y perspectiva de género.

Estas medidas están directamente relacionadas con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y forman parte del compromiso del sector con la igualdad.

Datos extraídos del Cuestionario emitido a la Plantilla de la Asociación

Se ha facilitado un Modelo de cuestionario a las personas trabajadoras de la Asociación. Las conclusiones son las siguientes:

Las trabajadoras de la Asociación consideran que se tiene en cuenta la Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; sienten que las mujeres y los hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal; consideran que tienen acceso a la formación ofrecida por la Asociación; se produce una promoción igualitaria entre trabajadores/as; que no existe desigualdad en las retribuciones salariales; se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral; el 40% de la plantilla no conoce las medidas de conciliación disponibles; conocen el Protocolo antiacoso y pueden consultar cómo aplicarlo; por último, manifiestan la importancia de disponer de un Plan de Igualdad.

En cuanto a las sugerencias planteadas, se recogen las siguientes:

- Dar visibilidad al plan de conciliación laboral
- Guía para lenguaje inclusivo natural
- Contemplar formaciones en igualdad
- Formación en igualdad y perspectiva de género aplicado al trabajo con las personas usuarias.
- Uso de lenguaje inclusivo y revisión de materiales siguiendo esta línea.
- Medidas de conciliación más claras y estructuradas.
- Formaciones especializadas en grados afines a la mediación donde existan mayoría de hombres.
- Oportunidades para que hombres expongan en las formaciones y charlas de voluntariado temas afines a su especialidad relacionados con la mediación.
- Promover el voluntariado.
- Contratar cuando sea posible.
- Aunar el material que tiene la entidad relacionado con la conciliación

- Contribuir a promover participación masculina en trabajos del ámbito social.
- Visibilizar a los referentes femeninos claves en el trabajo y sector social.
- Afrontamiento de situaciones de discriminación por razón de género. Protocolo ante faltas de respeto y actitudes machistas.
- Formación sobre corresponsabilidad para su posterior aplicación y trabajo con las personas usuarias.

Respecto a Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan:

- Tomando conciencia y teniendo una idea clara del contenido del Plan.
- Con más recursos dedicados a este fin.
- Estableciendo personas encargadas/os.
- Presentación del Plan a todas las personas de AMPC (personal, voluntariado y prácticas)
- Más personal para una mejor gestión
- Involucrar a todo el equipo profesional y voluntario.
- Hacer seguimientos para garantizar el bienestar de todo el personal.
- Realizar pequeñas sesiones para tratar diferentes temas recogidos en el Plan de Igualdad, facilitando su adaptación a la dinámica de trabajo.

En el apartado “Otras sugerencias”:

- Reunión online referida a Plan de Igualdad.
- Dar mayor visibilidad a nuestro compromiso con la Igualdad de género.



6.MEDIDAS DE ACTUACIÓN

EJE 1: Selección y contratación de la plantilla

OBJETIVO 1	Reforzar el Protocolo de Selección y contratación				
MEDIDAS	• Ampliar el protocolo de Selección de contratación, incluyendo medidas concretas para mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad social. • Revisión del documento íntegro para recoger las medidas que no aparecen en el mismo, y que se están aplicando actualmente. • Conocer las posibles ayudas y bonificaciones existentes para la contratación de mujeres.				
PERSONA/S RESPONSABLES	Junta Directiva / Coordinación				
TEMPORIZACIÓN	2025 (IMPLANTACIÓN)	2026	2027	2028	2029
	X	X	X	X	X
PRIORIZACIÓN	BAJA	MEDIO-BAJA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA
NIVEL DE PRIORIDAD			X		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N° de acciones llevadas a cabo en la creación del protocolo. • N° de fuentes consultadas para conocer las posibles bonificaciones y ayudas existentes para la contratación de mujeres. • N° de personas entrevistadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo. • N° de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo.				
RECURSOS NECESARIOS	Recursos humanos: Junta Directiva y equipo coordinador. Recursos materiales: Local de la Asociación, material informático, material de oficina.				

EJE 2: Formación

OBJETIVO 2	Reforzar el Protocolo de Formación					
MEDIDAS	• Establecer una formación más completa en materia de Igualdad entre hombres y mujeres, que incluya, entre otras cuestiones, uso de lenguaje inclusivo. • Ampliar el protocolo de formación, incluyendo medidas concretas para que favorezcan la asistencia de las mujeres, facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral. • Revisión del documento íntegro para recoger las medidas que no aparecen en el mismo, y que se están aplicando actualmente.					
PERSONA/S RESPONSABLES	Junta Directiva/ Coordinación					
TEMPORIZACIÓN	2025 (IMPLANTACIÓN)		2026	2027	2028	2029
	X		X	X	X	X
PRIORIZACIÓN	BAJA		MEDIO-BAJA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA
NIVEL DE PRIORIDAD				X		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		• N° de formaciones ofertadas en materias de Igualdad. • N° de acciones llevadas a cabo en la creación del protocolo. • N° de mujeres que han participado en las formaciones propuestas. • N° de mujeres que no han participado en las formaciones propuestas y motivos por los que no han participado.				
RECURSOS NECESARIOS		Recursos humanos: Junta Directiva y equipo coordinador. Recursos materiales: Local de la Asociación, material informático, material de oficina.				

EJE 3: Promoción

OBJETIVO 3	Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en los procesos de promoción interna, especialmente en aquellos ámbitos con desequilibrios de género, con el fin de avanzar hacia una representación equilibrada en todas las áreas.				
MEDIDAS	- Incluir en el Régimen Interno de la Asociación un apartado específico de promoción interna. - Revisión del documento íntegro para recoger las medidas que no aparecen en el mismo, y que se están aplicando actualmente.				
PERSONA/S RESPONSABLES	Junta Directiva/ Coordinación				
TEMPORIZACIÓN	2025 (IMPLANTACIÓN)	2026	2027	2028	2029
	X	X	X	X	X
PRIORIZACIÓN	BAJA	MEDIO-BAJA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA
NIVEL DE PRIORIDAD				X	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Nº de acciones llevadas a cabo en la creación del protocolo. - Nº de procesos de promoción realizados. - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas - Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que promocionan y puestos que desarrollan.				
RECURSOS NECESARIOS	Recursos humanos: Junta Directiva y equipo coordinador. Recursos materiales: Local de la Asociación, material informático, material de oficina.				

EJE 4: Política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida familiar, laboral y personal

OBJETIVO 4	Proporcionar al personal las medidas de conciliación de vida personal y profesional según la normativa laboral.				
MEDIDAS	- Garantizar la continuidad de la política de igualdad salarial aplicada. - Revisar el Protocolo de conciliación de vida familiar, laboral y personal y adaptarlo a la normativa vigente. - Implementar medidas que palién la posible afectación que afecte la reducción de la jornada laboral por motivo de la vida familiar, laboral y personal.				
PERSONA/S RESPONSABLES	Junta Directiva/ Coordinación				
TEMPORIZACIÓN	2025 (IMPLANTACIÓN)	2026	2027	2028	2029
	X	X	X	X	X
PRIORIZACIÓN	BAJA	MEDIO-BAJA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA
NIVEL DE PRIORIDAD				X	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Nº de acciones llevadas a cabo en la creación del protocolo. - Nº de procesos de conciliación realizados. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de Personas beneficiadas.				
RECURSOS NECESARIOS	Recursos humanos: Junta Directiva y equipo coordinador. Recursos materiales: Local de la Asociación, material informático, material de oficina.				

EJE 5: Prevención del acoso laboral y el acoso por razón de sexo

OBJETIVO 4	Proporcionar el acceso al personal del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo implementado en la Asociación.				
MEDIDAS	• Informar y formar a la plantilla sobre el Protocolo antiacoso de la Asociación. • Aplicar el Protocolo en el caso de que sea necesario.				
PERSONA/S RESPONSABLES	Junta Directiva/ Coordinación				
TEMPORIZACIÓN	2025 (IMPLANTACIÓN)	2026	2027	2028	2029
	X	X	X	X	X
PRIORIZACIÓN	BAJA	MEDIO-BAJA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA
NIVEL DE PRIORIDAD					X
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N° de acciones formativas llevadas a cabo • N° y porcentaje, desagregado por sexo, de casos de acoso sexual o por razón de sexo que se detectan.				
RECURSOS NECESARIOS	Recursos humanos: Junta Directiva y equipo coordinador. Recursos materiales: Local de la Asociación, material informático, material de oficina.				

EJE 6: Convenio colectivo

OBJETIVO 4	Garantizar el cumplimiento del Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social, al que se adscribe la Asociación.				
MEDIDAS	- Estudiar las medidas destacadas del Convenio - Aplicar las medidas recogidas, prestando especial atención a la Promoción de Planes de Igualdad; medidas de conciliación laboral, personal y familiar; igualdad salarial y condiciones laborales; protección específica a mujeres víctimas de violencia de género; protocolos frente al acoso sexual; utilización de acciones positivas para equilibrar la representación de género en puestos donde haya subrepresentación; Formación y sensibilización en igualdad y perspectiva de género.				
PERSONA/S RESPONSABLES	Junta Directiva/ Coordinación				
TEMPORIZACIÓN	2025 (IMPLANTACIÓN)	2026	2027	2028	2029
	X	X	X	X	X
PRIORIZACIÓN	BAJA	MEDIO-BAJA	MEDIA	MEDIO-ALTA	ALTA
NIVEL DE PRIORIDAD					X
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de acciones llevadas a cabo en las distintas revisiones y creaciones de Protocolos mencionados en los Objetivos anteriores.				
RECURSOS NECESARIOS	Recursos humanos: Junta Directiva y equipo coordinador. Recursos materiales: Local de la Asociación, material informático, material de oficina.				

7.MEDIOS Y RECURSOS EMPLEADOS EN LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

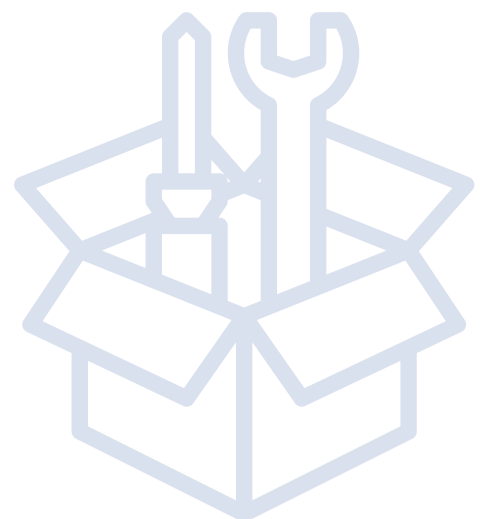
Para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas recogidas en el Plan, la asociación dispondrá de los siguientes medios y recursos materiales y humanos:

Recursos humanos:

Todas las acciones adoptadas se trabajarán con el equipo coordinador y la Junta Directiva en reuniones específicas para tratar los diferentes puntos.

Recursos materiales y técnicos:

- La Asociación pondrá a disposición del equipo de trabajo los siguientes recursos materiales:
- Local de la Asociación
- Mobiliario
- Equipo informático (ordenadores, impresoras, internet, etc).
- Equipo de comunicaciones (teléfono, correo electrónico, Zoom, Google Workspace).
- Material de oficina.
- Protocolo de prevención de riesgos laborales.
- Protocolo antiacoso y/o por razón de sexo.
- Protocolo de Conciliación laboral y personal.
- Protocolo de formación.
- Informe de registro salarial.
- Otros recursos materiales y técnicos.



[illegible]

MEDIDA	2025	2026				2027				2028				2029			
	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT	1ºT	2ºT	3ºT	4ºT
EJE 4: POLÍTICA SALARIAL, ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL																	
Garantizar la continuidad de la política de igualdad salarial aplicada																	
Incluir en el Régimen interno de la Asociación un apartado específico de conciliación de vida familiar, laboral y personal																	
Revisión del documento íntegro para recoger las medidas que no aparecen en el mismo, y que se están aplicando actualmente																	
Implementar medidas que palién la posible afectación que afecte la reducción de la jornada laboral por motivo de la vida familiar, laboral y personal																	
EJE 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO																	
Informar y formar a la plantilla sobre el Protocolo antiacoso de la Asociación																	
Aplicar el Protocolo en el caso de que sea necesario																	
EJE 6: CONVENIO COLECTIVO																	

9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El **seguimiento** continuo durante la implementación del Plan de Igualdad permitirá verificar si se están alcanzando los objetivos establecidos para cada medida y conocer en detalle el desarrollo del proceso, lo que facilitará la incorporación de nuevas acciones si se considera necesario o la corrección de posibles desviaciones detectadas.

Para el seguimiento, se realizarán **informes anuales**, por parte de una Comisión de Evaluación constituida a tal efecto, que recogerán todas las acciones que se han llevado a cabo en cada momento. Estos informes se compartirán en Asamblea General para su conocimiento y se dedicará un espacio de reflexión donde se examinarán y determinarán las siguientes acciones.

Por su parte, la **evaluación** del Plan servirá para revisar y ajustar las prácticas llevadas a cabo, basándose en los resultados obtenidos, con el fin de avanzar en el cumplimiento del compromiso incorporado en el Plan.

La evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Evaluación, en las fases:

- Evaluación intermedia: a los 2 años de implantación del Plan.
- Evaluación final: al finalizar la vigencia del Plan (a los 4 años).

Para el desarrollo de la evaluación, se utilizarán las herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad:

(www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Fase5_Guia_pdi.pdf), donde se dará respuesta a los siguientes objetivos planteados:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Este sistema de seguimiento y evaluación debe ofrecer información tanto sobre la ejecución de las acciones como sobre los resultados logrados —tanto cuantitativos como cualitativos—, las dificultades encontradas en la aplicación del Plan y el impacto en términos de género.

Una vez finalizada la vigencia del Plan, con todos los datos recabados en las fases de Seguimiento y Evaluación, se procederá a la **Revisión** del Plan y su **modificación**, en caso de ser necesario, para mejorarlo, según los resultados obtenidos.

10.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

En cualquier momento, a solicitud de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan, podrá revisarse su contenido con el propósito de reorientar, incorporar, mejorar, corregir, reforzar, o suprimir alguna de las medidas aprobadas, siempre que ello contribuya al logro de los objetivos establecidos.

Para llevar a cabo estas modificaciones, se levantará un acta en cada reunión y se redactará el acuerdo correspondiente por escrito. Dichos acuerdos se anexarán al plan de igualdad y se enviarán igualmente a la autoridad laboral competente para su registro, depósito y publicidad, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Asimismo, si las modificaciones afectan directamente al Plan de Igualdad, deberán quedar reflejadas en actas, garantizando que los cambios queden registrados.

En caso de que surjan discrepancias durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, estas podrán resolverse mediante mecanismos extrajudiciales, recurriendo a dichos instrumentos como vía para solucionar los conflictos derivados de la negociación colectiva.

11.PERSONAS RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se designa como persona responsable en representación de la Asociación, a la Presidenta de AMPC, Virginia Rodríguez Fragoso.

Como persona responsable de las personas trabajadoras, a Patricia Bravo Galán.



