



**CONVENIO ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y LA UNIÓN
GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID PARA LA CONCESIÓN
DIRECTA DE SUBVENCIÓN NOMINATIVA PARA EL DESARROLLO DE
PROYECTOS DIRIGIDOS A COMPLEMENTAR LA ACTIVIDAD DEL
ÁREA DE GOBIERNO DE POLÍTICAS SOCIALES, FAMILIA E IGUALDAD**



1H2K4FQA7I4RQ1K8

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:37:26
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:10

CSV : 1H2K4FQA7I4RQ1K8



CONVENIO DE SUBVENCIÓN NOMINATIVA ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID CON OBJETO DE DESARROLLAR EL PROYECTO PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN EN CENTROS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE MADRID AÑO 2023

DE UNA PARTE, JOSÉ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Delegado del Área de Gobierno de políticas Sociales, Familia e Igualdad del Ayuntamiento de Madrid, que interviene en representación de dicha Corporación, ejerciendo su competencia en virtud del punto 3º.1.8 del Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de 29 de junio de 2023 de organización y competencias del Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familias e Igualdad, y

DE OTRA PARTE, VALENTÍN NIEVA MARTÍN, con DNI 05266750A, en nombre y representación de Unión General de Trabajadores de Madrid, con NIF G80644156, en su calidad de apoderado, en virtud de escritura de poder otorgada ante el Notario de Madrid, D. Joaquín M. Rovira Perea, el día 28 de julio de 2022, con número 1.303 de su protocolo.

Reconociéndose las partes mutua y recíprocamente la competencia y capacidad jurídica suficiente para suscribir los compromisos derivados del presente Convenio y quedar obligadas en la representación en que efectivamente intervienen, a tal efecto.

EXPONEN

Que el Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad, a través de la Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género, por Acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, de fecha 29 de junio de 2023, está facultada entre otras competencias, para promover, coordinar, diseñar, desarrollar y evaluar planes y proyectos de cooperación institucional en materia de coeducación, corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar o en cualquier ámbito de actuación en el que se detecten desigualdades.

Que las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2022 prorrogadas a 2023 y modificadas con fecha 28 de septiembre de 2023 prevén la concesión de una subvención nominativa a la Unión General de Trabajadores de Madrid por un importe de 47.000 €.

Que la entidad Unión General de Trabajadores de Madrid, tiene entre sus objetivos, la defensa y promoción de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales, sociales y culturales de los trabajadores y trabajadoras (...) a efectos de la reivindicación cotidiana por el acrecentamiento del bienestar moral, económico e intelectual de los mismos y la protección del Estado del Bienestar. Y para ello hacen suyos la declaración de principios de UGT España,



de 1932 donde se proclama: “Que para conseguir esta reivindicación nos ratificamos en nuestro compromiso de acción colectiva dirigida a generar una distribución justa de la renta y de la riqueza y eliminar toda desigualdad y discriminación que precarizan la vida de las mujeres y los hombres”

Por todo lo expuesto, ambas partes, en la representación que cada una de ellas ostenta, ACUERDAN suscribir el presente Convenio de Subvención, que se registrá por las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. OBJETO.

El objeto del presente convenio es el otorgamiento de una subvención nominativa a Unión General de Trabajadores de Madrid, para el desarrollo de un programa para la implantación de medidas de apoyo a la conciliación en los centros de trabajo de la ciudad de Madrid con el objetivo principal de promocionar en el empresariado madrileño las condiciones laborales que permitan un mayor equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras.

El proyecto, detallado en el Anexo del presente convenio, consiste en la realización, entre otras, de las siguientes actuaciones:

- Actuaciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres:
 - Guía en materia de igualdad y corresponsabilidad
 - Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad.
 - Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad.
 - Ciclo formativo en materia de igualdad.
- Actuaciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual:
 - Guía en materia de violencia de género.
 - Talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo.
 - Jornada técnica en materia de diversidad sexual.
- Actuaciones dirigidas a analizar la situación de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres:
 - Cuestionario sobre novedades legislativas en materia de igualdad.
 - Informe de resultados sobre novedades legislativas en materia de igualdad.



SEGUNDA. RÉGIMEN JURÍDICO.

El régimen jurídico de la subvención concedida mediante el presente convenio viene definido por el propio convenio y por las normas que a continuación se relacionan:

1. La Ordenanza de Bases Reguladoras Generales para la concesión de Subvenciones por el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Públicos, aprobada por Acuerdo de 30 de octubre de 2013 del Pleno del Ayuntamiento de Madrid (en adelante, OBRGS).
2. La Ley 38/2003 de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante, LGS).
3. El Real Decreto 887/2006 por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (en adelante, RGS).
4. La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (en adelante, LRJSP).
5. Las restantes normas de derecho administrativo, y en su defecto, normas de derecho privado que resulten de aplicación.

El presente convenio queda excluido del ámbito de aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, en adelante LCSP, de acuerdo con lo dispuesto en su artículo 6.2. No obstante, y de conformidad con el artículo 4 de dicho texto legal, las dudas o lagunas que en la ejecución o interpretación que puedan suscitarse, se resolverán aplicando los principios de la misma.

El presente convenio tiene naturaleza administrativa, estando sujeto al orden jurisdiccional contencioso-administrativo. Las cuestiones litigiosas surgidas sobre la interpretación, desarrollo, modificación, resolución y efectos que pudieran derivarse de la aplicación del presente convenio, deberán solventarse de mutuo acuerdo entre las partes y, en defecto de acuerdo, el conocimiento de estas cuestiones corresponderá a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

TERCERA. VIGENCIA.

El presente convenio tendrá vigencia desde el momento de su firma hasta el 31 de marzo de 2024.

No obstante, la ejecución del proyecto subvencionado deberá tener lugar dentro del ejercicio presupuestario de 2023, y podrán imputarse al presente convenio aquellos gastos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la subvención, realizados con anterioridad a la formalización del mismo, siempre que estén debidamente justificados y se hayan realizado a partir del 1 de enero de 2023.

CUARTA. COMPROMISOS DE LAS PARTES.

La entidad beneficiaria deberá:



1. Cumplir el objetivo, ejecutar el proyecto, realizar la actividad o adoptar el comportamiento que fundamenta la concesión de las subvenciones.
2. Justificar ante el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, así como la realización de la actividad, el cumplimiento de la finalidad que determinen la concesión o disfrute de la subvención.
3. Someterse a las actuaciones de comprobación a efectuar por el órgano concedente o la entidad colaboradora, en su caso, así como cualesquiera otras de comprobación y control financiero que puedan realizar los órganos de control competentes, aportando cuanta información le sea requerida en el ejercicio de las actuaciones anteriores.
4. Comunicar al órgano concedente o a la entidad colaboradora la obtención de otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas. Esta comunicación deberá efectuarse tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos.
5. Disponer de los libros contables, registros diligenciados y demás documentos debidamente auditados en los términos exigidos por la legislación mercantil y sectorial aplicable al beneficiario en cada caso, así como cuantos estados contables y registros específicos sean exigidos por estas bases reguladoras, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de las facultades de comprobación y control.
6. Conservar los documentos justificativos de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control.
7. Adoptar las medidas de difusión previstas en la cláusula octava del presente convenio.
8. Proceder al reintegro de los fondos percibidos en los casos establecidos en el convenio y en la normativa de aplicación.
9. Asumir la responsabilidad civil derivada de la ejecución del proyecto financiado con la subvención, debiendo suscribir una póliza de seguros en los términos establecidos en la cláusula decimoséptima del presente convenio.
10. Cumplir con lo establecido en el Acuerdo de Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid de fecha 13 de septiembre de 2018 por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

Por su parte, el Ayuntamiento de Madrid, a través de la Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género realizará el pago de la subvención y el seguimiento y control del cumplimiento del objeto del convenio.

QUINTA. APORTACIÓN ECONÓMICA, IMPUTACIÓN PRESUPUESTARIA Y FORMA DE PAGO.

La aportación económica del Ayuntamiento de Madrid, a través del Área de Políticas Sociales, Familias e Igualdad, para el desarrollo de las actividades comprendidas en este convenio será



de cuarenta y siete mil euros (47.000 €) que se imputará al crédito consignado en la aplicación presupuestaria “001/180/231.04/489.01”, “*Otras transferencias a instituciones sin fines de lucro*”, del Programa “*Promoción, conciliación y cooperación institucional para la igualdad de oportunidades*”, del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2022, prorrogado al ejercicio 2023 hasta la aprobación y publicación del nuevo presupuesto.

La cantidad correspondiente se librará con carácter anticipado, en un único plazo, tras la firma del convenio, según lo previsto en el art. 40 de la OBRGS, art. 34.4 de la LGS y el artículo 88.2 del RGS al tratarse de una subvención nominativa destinada a financiar un proyecto de acción social desarrollado por una entidad sin fines lucrativos o federaciones, confederación o agrupación de las mismas, o entidades beneficiarias que no disponen de recursos suficientes para financiar transitoriamente la ejecución de la actividad subvencionada.

La entidad queda exonerada de la constitución de garantía, para la tramitación del citado pago, por ser una entidad no lucrativa que desarrolla un programa de acción social de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42.2.d) del RGS, así como en el artículo 22.2 de la OBRGS

Esta subvención es incompatible con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

A los efectos previstos en el art. 18 de la OBRGS y 32.2 del RGS, la aportación económica municipal se considera importe cierto.

SEXTA. PROCEDIMIENTO DE CONCESIÓN.

En las, Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2022 prorrogadas a 2023 y modificadas con fecha 28 de septiembre de 2023, en lo referido al Área de Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad, se refleja una subvención nominativa destinada a Unión General de Trabajadores de Madrid por importe de 47.000 €.

Como consecuencia de ello, el procedimiento de concesión de la aportación económica objeto de este convenio es el de concesión de forma directa, previsto en el art. 23.2.a) de la OBRGS.

SÉPTIMA. SEGUIMIENTO.

El Ayuntamiento de Madrid realizará el seguimiento del proyecto, por lo que la entidad beneficiaria facilitará la verificación de la realización y gestión del mismo al personal designado por la Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género.

La entidad Unión General de Trabajadores de Madrid deberá atenderse a cuantas reuniones, visitas o comprobaciones le sean requeridas por la Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género, proporcionando en todo momento la información que le sea solicitada.

OCTAVA. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN



La entidad beneficiaria deberá dar la adecuada publicidad del carácter público municipal de la financiación del proyecto objeto de subvención. El incumplimiento de esta obligación será causa de reintegro de la totalidad de la subvención.

La publicidad o difusión del proyecto se realizará mediante la inclusión de la imagen institucional de la entidad concedente, así como leyendas relativas a la financiación pública en carteles, placas conmemorativas, materiales impresos, medios electrónicos o audiovisuales, de acuerdo con los modelos aprobados de la imagen corporativa del Ayuntamiento de Madrid, que se diseñará y realizará por cuenta de la entidad, y bajo la supervisión y autorización de la Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género, siendo en su caso, el gasto imputable al presente convenio.

La utilización de los logos y la imagen corporativa por las partes debe realizarse conforme a la legislación aplicable, concretamente el artículo 31 del RGS, la Ley General de Publicidad, de 11 de noviembre de 1988, la Ley 29/2005, de 29 de diciembre, de Publicidad y Comunicación Institucional, cuyo artículo 4 tiene carácter básico (Disposición Final Segunda) y demás normativa aplicable.

NOVENA. MEDIOS PERSONALES Y MATERIALES.

Además de las obligaciones contenidas en la cláusula cuarta, la entidad beneficiaria deberá contar con los medios materiales y personales necesarios para atender las obligaciones asumidas por el presente convenio, y que se detallan en el Anexo relativo al proyecto.

Al tratarse de un proyecto promovido y gestionado por la entidad, en el que el Ayuntamiento realiza una labor de promoción y apoyo, el personal contratado -o voluntario, en su caso- de la referida entidad, bajo ninguna circunstancia tendrá vinculación jurídica laboral o relación de dependencia con el Ayuntamiento de Madrid.

Todas las personas trabajadoras destinadas a la actividad objeto del Convenio estarán sometidas al poder de dirección y formarán parte de la Unión General de Trabajadores de Madrid, en cuanto a las instrucciones, retribuciones, horario, vacaciones que les correspondan, siendo por tanto dicha entidad la única responsable obligada al cumplimiento de cuantas disposiciones legales aplicables en materia de contratación, Seguridad Social, voluntariado, prevención de riesgos laborales, corresponsabilidad, normas tributarias y cualesquiera otras que fueran de aplicación.

DÉCIMA. SUBCONTRATACIÓN

La entidad beneficiaria de la subvención no podrá subcontratar ni total ni parcialmente el importe de la actividad subvencionada.

DECIMOPRIMERA. MODIFICACIONES.

El convenio podrá ser modificado por acuerdo unánime de las partes firmantes, pero en ningún caso el importe de la modificación podrá superar la cifra total de la subvención concedida.



La subvención podrá modificarse, a solicitud de la entidad beneficiaria, cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas e imprevisibles que supongan una alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, siempre que las mismas no desvirtúen la naturaleza u objetivos de la subvención concedida, que la modificación no dañe derechos de terceros y que la solicitud se presente antes de que concluya el plazo para la realización de la actividad. En tal caso, la propuesta de modificación habrá de comunicarse al órgano gestor con carácter inmediato a la aparición de las circunstancias que la justifiquen, estando sujeta a aprobación del órgano concedente de la subvención.

Asimismo, podrá realizarse un reajuste en la distribución de los gastos presupuestados en el convenio, previa autorización del órgano concedente y siempre que no se dañe derechos de terceros.

DECIMOSEGUNDA. JUSTIFICACIÓN.

La entidad beneficiaria estará obligada a justificar ante la Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género, en el plazo máximo de tres meses desde la finalización del plazo para la realización de la actividad, el cumplimiento de los requisitos y condiciones, la realización de la actividad, el cumplimiento de la finalidad que determinaron la concesión de la subvención y el grado de consecución de los objetivos fijados.

La totalidad de la documentación correspondiente a la justificación deberá ser presentada por la entidad beneficiaria por medios electrónicos, a través del registro electrónico del Ayuntamiento de Madrid, accediendo a la Sede Electrónica: <https://sede.madrid.es>.

Contenido de la cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto.

La acreditación de la realización de la actividad subvencionada, así como la justificación de que los fondos recibidos han sido aplicados a la finalidad para la cual fueron concedidos, se efectuará mediante la entrega de la siguiente documentación:

1. Justificación técnica:

a) Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos tras la aplicación de los indicadores de actividad y resultado establecidos en el Anexo, todo ello firmado por la persona que ostente la representación legal de la entidad.

En la memoria deberá constar expresamente que ha sido cumplida la finalidad para la cual se otorgó la subvención conforme al presupuesto y, proyectos presentados y, en base a una evaluación de los resultados obtenidos respecto a los previstos.

b) Se aportarán las fuentes de verificación que se señalan en el Anexo al presente convenio.

c) Informe de impacto de género en la ejecución del proyecto, actividad o finalidad subvencionada referido a la aportación que realiza la entidad para contribuir a la igualdad, que



deberá presentar datos relativos a la situación y posición de las mujeres participantes, incorporando indicadores de género, tal y como recoge el acuerdo de 13 de septiembre de 2018 de la Junta de Gobierno de la ciudad de Madrid, por el que se aprueban las directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Madrid.

Deberán seguirse las orientaciones técnicas que se recogen en el enlace incluido en el apartado 7 del Anexo I.

2. Justificación económica:

Una memoria económica justificativa del coste de las actividades realizadas, firmada por la persona que ostente la representación legal de la entidad, que contendrá:

a) Una relación clasificada de gastos e inversiones, con identificación del acreedor y del documento, su importe, fecha de emisión y en su caso, fecha de pago. Además, cuando la subvención se otorgue con arreglo a un presupuesto estimado, la relación de gastos se clasificará adicionalmente por las partidas del proyecto o actividad subvencionada y se indicarán las desviaciones acaecidas. Dicha relación deberá totalizarse al objeto de poder determinar cuál ha sido el porcentaje del coste final del proyecto o actividad efectivamente ejecutada que ha financiado el Ayuntamiento de Madrid con la subvención concedida. Para cada uno de los gastos relacionados se indicará cuál ha sido la fuente de financiación. Cuando se hubieran utilizado más de una fuente de financiación se indicará el porcentaje en el que hubiera participado cada una de ellas.

b) Las facturas o documentos de valor probatorio equivalente en el tráfico jurídico mercantil con eficacia administrativa, incorporados en la relación a que se hace referencia en el apartado 2.a) y la documentación acreditativa del pago, que se realizará por alguna de las siguientes formas:

- 1.º Transferencia bancaria: se justificará mediante copia del resguardo del cargo de la misma.
- 2.º Cheque: se justificará mediante copia del extracto bancario del cargo en cuenta correspondiente al cheque.
- 3.º Efectivo: Sólo se admitirá el pago en metálico en facturas de cuantía inferior a seiscientos euros. Se justificará mediante factura o recibí firmado por el acreedor indicando la fecha de abono.

Dichos documentos originales deberán estampillarse para facilitar el control de la concurrencia de otras subvenciones otorgadas para la misma finalidad, debiendo reunir la estampilla, como mínimo, los siguientes datos:

- El número de expediente administrativo.
- La denominación del proyecto subvencionado.
- Ejercicio económico de la concesión de la subvención.
- Órgano concedente de la subvención.
- Porcentaje de financiación imputable a la subvención o cuantía exacta afectada por la subvención.



Las facturas habrán de reunir los requisitos que exige el Reglamento que regula las obligaciones de facturación, aprobado por el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre.

c) La entidad beneficiaria deberá presentar la documentación acreditativa de los rendimientos financieros que se generen por los fondos librados. En el supuesto de que no se hubieran generado rendimientos financieros se aportará declaración responsable al respecto.

d) Cuando se imputen a la subvención impuestos indirectos, se presentará una declaración responsable de la entidad beneficiaria que permita determinar qué tributos de los que aparecen en los justificantes pueden considerarse gastos subvencionables y cuáles no, por ser recuperables o susceptibles de compensación.

e) Relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada, con indicación del importe y su procedencia.

f) En su caso, los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 31.3 de la LGS, deba de haber solicitado la entidad beneficiaria.

g) En su caso, la carta de pago de reintegro de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de los mismos.

DECIMOTERCERA. GASTOS SUBVENCIONABLES.

Se consideran gastos subvencionables aquéllos descritos en el presupuesto incluido en el Anexo del presente convenio, que resulten estrictamente necesarios, respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad y se realicen con anterioridad a la finalización del plazo previsto en el presente convenio para la ejecución del proyecto.

También se consideran gastos subvencionables aquéllos que, cumpliendo la condición anterior, se acrediten con justificantes emitidos en los dos meses siguientes a la finalización de dicho plazo.

En ningún caso el coste de adquisición de los gastos subvencionables podrá ser superior al valor de mercado.

Se considerará gasto subvencionable el que, cumpliendo las condiciones anteriores, ha sido efectivamente pagado con anterioridad a la finalización del plazo de justificación.

DECIMOCUARTA. PROCEDIMIENTO DE REINTEGRO Y DEVOLUCIÓN VOLUNTARIA.

De conformidad con lo previsto en el artículo 19 de la OBRGS y la Instrucción 3/2019 sobre los criterios y procedimientos para la evaluación de subvenciones y pago por resultados en el Ayuntamiento de Madrid, aprobada por Decreto de 31 de enero de 2019 del Delegado del Área de Gobierno de Economía y Hacienda, se aplicará al presente convenio un sistema de reintegro por resultados, debiendo ser reintegradas las cantidades no justificadas debidamente



y aquellas que procedan por incumplimiento de los resultados previstos descritos en el Anexo al Convenio.

Las causas y el procedimiento de reintegro se rigen por lo dispuesto en los artículos 41 y 42 de la OBRGS y concordantes de la LGS y el RGS, siendo el órgano competente para exigir el reintegro el concedente de la subvención, mediante la resolución del procedimiento establecido.

De conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la OBRGS, la entidad beneficiaria de la subvención podrá realizar voluntariamente la devolución de la totalidad de la cuantía o de parte de ella, sin previo requerimiento del órgano competente, en cuyo caso ese órgano adoptará la correspondiente resolución con el cálculo de los intereses de demora producidos hasta ese momento.

La devolución podrá realizarse por alguno de los siguientes medios:

1. Transferencia bancaria.
2. Cheque nominativo a favor del Ayuntamiento de Madrid, ya sea bancario o de cuenta corriente debidamente conformado por la Entidad de crédito.
3. Ingreso en metálico. La devolución en metálico sólo podrá realizarse hasta un máximo de 300 euros de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.1.e) de las Bases de Ejecución del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2022 prorrogadas a 2023 y modificadas con fecha 28 de septiembre de 2023, siempre que no exista concierto con una o más entidades financieras para la realización del servicio de caja.

El ingreso se deberá efectuar en la siguiente cuenta de titularidad del Ayuntamiento de Madrid: ES36 0049 1892 6729 1326 3285, BANCO SANTANDER, SA en concepto de “devolución voluntaria de subvención”, e identificar el proyecto concreto subvencionado.

DECIMOQUINTA. EXTINCIÓN DEL CONVENIO.

El convenio se extinguirá por el cumplimiento de las actuaciones que constituyen su objeto o por incurrir en causa de resolución.

Son causas de resolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 de la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, las siguientes:

1. El transcurso del plazo de vigencia del convenio.
2. El acuerdo unánime de todos los firmantes.
3. El incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por parte de alguno de las partes, sin perjuicio del sometimiento al orden jurisdiccional contencioso administrativo de cuantas cuestiones litigiosas pudieran suscitarse entre ellas, dada la naturaleza administrativa del mismo. En este caso, cualquiera de las partes podrá notificar a la parte incumplidora un requerimiento para que cumpla en un plazo máximo de 15 días con las obligaciones o compromisos que se consideran incumplidos. Si transcurrido el plazo indicado en el requerimiento persistiera el incumplimiento, la parte que lo dirigió notificará



a la otra parte firmante la concurrencia de la causa de resolución y se entenderá resuelto el convenio.

4. Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
5. Por cualquier otra causa distinta de las anteriores prevista en el convenio o en otras leyes, en particular, la denuncia de cualquiera de las partes del convenio cuando sobreviniesen causas que impidiesen o dificultasen en gran manera el cumplimiento del mismo. En este caso, la parte afectada lo comunicará a la otra parte con un mes de anticipación como mínimo. No obstante, será requisito previo a esta extinción la conclusión de las actividades que se encuentren en curso.

En caso de resolución del convenio, a los efectos y régimen de liquidación de las prestaciones se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable en materia de subvenciones.

En el caso de extinción anticipada, la entidad beneficiaria deberá presentar la justificación de los gastos habidos con cargo a la subvención regulada en el presente convenio, en el plazo de tres meses contados desde la fecha de su conclusión y en los términos establecidos en la cláusula decimosegunda, procediéndose, en su caso, a iniciar el correspondiente expediente de reintegro de la cantidad que no haya sido ejecutada, de acuerdo con lo dispuesto en la cláusula decimocuarta.

A los efectos establecidos en los artículos 49 e) y 51.2 c) de la LRJSP, la resolución del convenio por incumplimiento de las obligaciones y compromisos asumidos por las partes no conlleva indemnización alguna, procediendo exclusivamente el reintegro de las cantidades no justificadas, sin perjuicio de las sanciones que pudieran imponerse conforme a la legislación aplicable en materia de subvenciones.

DECIMOSEXTA. PROTECCIÓN DE DATOS

El régimen de protección de datos de carácter personal en las actuaciones que se desarrollen en ejecución del presente convenio será el previsto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

La entidad Unión General de Trabajadores de Madrid y el personal profesional que designe para desarrollar las actividades a que se obliga por este convenio, serán los únicos responsables del tratamiento de datos personales y está obligada al cumplimiento de las prescripciones de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, comprometiéndose específicamente a:

- Tratar los datos con al menos una de las legitimaciones previstas en el art. 6 del RGPD, recabando, cuando sea necesario, el consentimiento de la persona interesada para tratar sus datos de carácter personal.



- Utilizar los datos personales para los fines para los que han sido recogidos.
- Adoptar las medidas técnicas y organizativas apropiadas a fin de garantizar y poder demostrar que el tratamiento es conforme a la normativa sobre protección de datos.
- Adoptar las medidas de seguridad necesarias que eviten la alteración, pérdida o tratamiento o acceso no autorizado de los datos personales.
- Atender las solicitudes de los interesados para ejercitar sus derechos de protección de datos, en tiempo y forma

DECIMOSÉPTIMA. SEGUROS.

La entidad beneficiaria deberá suscribir un seguro de responsabilidad civil por un importe mínimo de 47.000 euros que cubra cualquier eventualidad que pueda producirse contra las personas y bienes, como consecuencia del funcionamiento del proyecto objeto del presente convenio, debiendo presentar, previamente a la formalización del convenio, original o copia compulsada de la póliza de responsabilidad civil. En el supuesto de indemnizaciones que se deriven de los daños que se ocasionen como consecuencia de la ejecución del convenio, la Unión General de Trabajadores de Madrid deberá responder directamente del abono de las cantidades no cubiertas por el seguro en concepto de franquicia, o cualesquiera otras no cubiertas por la póliza de seguro.

En el supuesto de contar con personal voluntario para apoyar las actividades que se desarrollen en el marco del convenio, la entidad beneficiaria deberá acreditar haber suscrito una póliza de seguro u otra garantía financiera adecuada para el voluntariado, conforme lo previsto en el artículo 14.2 c de la Ley 45/2015 de 14 de octubre, de Voluntariado y en la Ley 1/2015 de 24 de febrero, de Voluntariado de la Comunidad de Madrid.

DECIMOCTAVA. ANEXOS.

El presente convenio incluye, como parte integrante del mismo, los siguientes Anexos:

Anexo “Proyecto Técnico”.

Y para que así conste, en prueba de conformidad, las partes firman el presente Convenio, en el lugar y fecha en que se proceda a su firma electrónica.

POR EL

POR LA

AYUNTAMIENTO DE MADRID

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE MADRID

Fdo.: JOSÉ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Fdo.: VALENTÍN NIEVA MARTÍN



PROYECTO TÉCNICO

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE MADRID

2023

UGT   Madrid

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S8O5



1QVF725I7M78S8O5

1.- BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Este proyecto -que se encuadra en el proyecto transversal “Madrid, Ciudad Corresponsable”- tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incidiendo especialmente en la corresponsabilidad y contribuyendo a impulsar un reparto equitativo de las tareas de cuidados, no sólo a nivel individual o familiar sino también social, para alcanzar un Madrid más justo.

UGT Madrid, junto con otros agentes sociales, realiza una labor de sensibilización, información, asesoramiento y formación en el ámbito de la igualdad y la corresponsabilidad dirigida a entidades, trabajadores y trabajadoras, ciudadanía, pero especialmente a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT). También se van a realizar actuaciones de sensibilización y formación en acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, así como en materia de diversidad sexual.

En la línea de años anteriores se va a continuar analizando la situación de las empresas y la percepción de la plantilla, la RLPT y los departamentos de Recursos Humanos en el ámbito de la igualdad y la corresponsabilidad. Conocer la realidad de los centros de trabajo nos permite ir adaptando los contenidos de los talleres y jornadas, así como los materiales formativos y de sensibilización acorde a las necesidades detectadas.

Las diversas actuaciones incluidas en el proyecto se van a llevar a cabo a lo largo de 2023 en el Municipio de Madrid.

2.- FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

A día de hoy, existen importantes brechas de género y una muy desigual participación de las mujeres en las esferas políticas, económicas y sociales. Las mujeres sufren dificultades en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo. Además, presentan mayores porcentajes de contratos temporales, a tiempo parcial y con menores salarios, en definitiva, las mujeres soportan unos niveles de precariedad laboral muy superiores a los de los hombres.

Los profundos estereotipos de género que persisten en nuestra sociedad son responsables, en gran medida, de que las mujeres se concentren en actividades relacionadas con el cuidado personal y con el cuidado de personas dependientes, que son sectores productivos caracterizados por un escaso reconocimiento social y salarios muy bajos. Además, la falta de corresponsabilidad en los cuidados y los diferentes usos del tiempo penalizan a las mujeres, tanto en el acceso como en la promoción laboral.

Todos estos factores son los responsables de la persistente brecha salarial y de pensiones y, aunque paulatinamente se va reduciendo, todavía queda un largo camino para su eliminación.



UGT Madrid, desde sus orígenes, ha trabajado para erradicar todas las brechas de género existentes e impulsar la igualdad de trato y oportunidades. El objetivo marcado por nuestro sindicato es que, a través de nuestras acciones, se eliminen los obstáculos que impiden el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el mercado laboral, promoviendo las condiciones necesarias para la participación económica y social de éstas en igualdad de condiciones.

El papel del sindicato -como agente social- es determinante, tanto en el marco de la Negociación Colectiva como del Diálogo Social, no sólo en la mejora de las condiciones laborales y salariales de las personas trabajadoras sino en la lucha contra las distintas brechas de género existentes y en el fomento y avance de las políticas de igualdad.

Hay que destacar, además, el impulso que ha supuesto la publicación del *Real Decreto-Ley 6/2019, de 7 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*, en la negociación y desarrollo de los planes de igualdad.

A día de hoy, miles de empresas, en la Ciudad de Madrid, están obligadas a negociar su plan de igualdad, por lo que es necesario que las empresas, las plantilla y la representación sindical estén sensibilizadas y formadas para negociar e implementar las medidas desde una posición libre de sesgos y estereotipos de género.

La sensibilización y la formación es un pilar fundamental para alcanzar este objetivo. Esta labor es básica para incorporar a través de la negociación colectiva -convenios y planes de igualdad- todas aquellas medidas que contribuyen a avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres y a combatir los sesgos de género existentes, ya sea en la selección, contratación clasificación y promoción profesional, conciliación, brecha salarial, valoración del trabajo, así como la prevención y la implantación de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.

La labor de sensibilización, información, asesoramiento y formación en el ámbito de la igualdad a empresas o entidades, trabajadores y trabajadoras, ciudadanía, pero especialmente a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), es imprescindible porque es en los centros de trabajo donde se encuentran los obstáculos y producen las situaciones discriminatorias y es en el ámbito laboral donde deben implementarse las medidas preventivas y correctoras.

Desde UGT Madrid trabajamos en la ruptura de los estereotipos de género -que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres- incidiendo en la corresponsabilidad entendida, no solo en la esfera privada o personal, sino también en un sentido mucho más amplio, a nivel social, buscando la implicación y el compromiso de todos los ámbitos (distintas administraciones, agentes sociales, económicos, etc.).

Es por ello que las actuaciones de sensibilización, formación e información inciden directamente en el seno de las organizaciones empresariales -ya que contribuyen a la implementación de medidas dirigidas a fomentar la igualdad, la corresponsabilidad, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo o por orientación y/o identidad de género- pero también, a nivel individual, contribuyendo a una toma de conciencia de las brechas de género existentes, lo que se traduce en cambios a nivel personal y familiar, que inciden lenta, pero rotundamente, en la ruptura de los estereotipos de género y en el avance de la igualdad.

3.- PERSONAS DESTINATARIAS DEL PROYECTO

3

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S8O5



Las personas destinatarias de las acciones formativas y de sensibilización son, principalmente, la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) de UGT. Todas ellas son destinatarias de las acciones formativas y de sensibilización, así como receptoras de los materiales que se realizan en el marco del proyecto. La RLPT, a su vez, traslada toda esta información a las personas afiliadas y, éstas, lo transmiten al resto de la plantilla de sus centros de trabajo. De esta manera, la información y los materiales formativos y de sensibilización llegan a una parte muy significativa de la población trabajadora.

Por otro lado, también podemos definir como destinataria del proyecto a la ciudadanía en general, ya que en la web de Madrid Corresponsable se muestra toda la información del proyecto, tanto los materiales como las acciones formativas y de sensibilización.

Las empresas y diversas entidades del Municipio de Madrid son también destinatarias de los materiales que se elaboran dentro del marco del proyecto, así como de las propias acciones formativas y de sensibilización.

4.-LOCALIZACIÓN Y ZONA DE INFLUENCIA

- Municipio: Madrid.
- Distrito o barrio donde se realiza el proyecto: Distrito Chamartín
- Local o locales donde se desarrollará el proyecto:
 - o UGT Madrid. Avenida de América, 25. 28002. Madrid.
 - o

5.- OBJETIVOS E INDICADORES DE ACTIVIDAD/RESULTADO/METAS A ALCANZAR

El objetivo general que se pretende alcanzar con este proyecto es promover la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo de la Ciudad de Madrid.

- Objetivo específico 1. Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres
- Objetivo específico 2. Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual
- Objetivo específico 3. Analizar la situación de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres.

Información de Firmantes del Documento



VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S8O5



1QVF725I7M78S8O5

OBJETIVOS OPERATIVOS PREVISTOS									
OBJETIVO 1	Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación si y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres.								Ponderación: 50%
ACTIVIDAD 1.1	GUÍA EN MATERIA DE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD								
	Participantes*					Periodic**			
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta ¹	Mujeres	Hombres	Ponderación ⁴		Fuente de información (5)	Cargo responsable
Indicador 1	ACTIVIDAD								
	Nº materiales/ guías	sumatorio	1			5%	2ºsemestre	Guía realizada en formato papel y/o digital	Secretario/a Administración
ACTIVIDAD 1.2	TALLERES SOBRE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 2	ACTIVIDAD								
	Nº de talleres	sumatorio	5			11%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 3	RESULTADO								
	Nº personas formadas	sumatorio	50	40.....10		3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 4	RESULTADO								
	Nº de empresas	sumatorio	30			3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 5	RESULTADO								
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción ***	Media aritmética	Mayor o igual a 7			3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de las respuestas de los cuestionarios de satisfacción	Secretario/a Administración
ACTIVIDAD 1.3	JORNADAS TÉCNICAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 6	ACTIVIDAD								
	Nº de jornadas	sumatorio	2			6%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 7	RESULTADO								
	Nº personas formadas/sensi bilizadas	sumatorio	50	40.....10		3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 8	RESULTADO								

Información de Firmantes del Documento



VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF72517M78S8O5



	Nº de empresas	sumatorio	30		3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
ACTIVIDAD 1.4	CICLO FORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD							
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes Mujeres Hombres	Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
Indicador 9	ACTIVIDAD							
	Nº de ciclos	sumatorio	1		4%	2º semestre	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 10	RESULTADO							
	Nº personas formadas	sumatorio	12	10.....2	3%	2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 11	RESULTADO							
	Nº de empresas	sumatorio	6		3%	2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 12	RESULTADO							
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción ***	Media aritmética	Mayor o igual a 7		3%	2º semestre	Registro Excel de las respuestas de los cuestionarios de satisfacción	Secretario/a Administración



1QVF72517M78S805

Información de Firmantes del Documento



VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF72517M78S805



OBJETIVOS OPERATIVOS PREVISTOS									
OBJETIVO 2	. Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.								Ponderación: 35%
ACTIVIDAD 2.1	GUÍA EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO								
	Participantes *				Periodic**				
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Mujeres	Hombres	Ponderación ⁴		Fuente de información	Cargo responsable
Indicador 13	ACTIVIDAD								
	Nº de guías	sumatorio	1			5%	1er semestre	Guía realizada en formato papel y/o digital	Secretario/a de Administración
ACTIVIDAD 2.2	TALLERES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 14									
	Nº de talleres	sumatorio	2			5%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
ACTIVIDAD 2.3	TALLERES EN MATERIA DE DIVERSIDAD SEXUAL								
	Nº de talleres	sumatorio	2			5%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 15	RESULTADO								
	Nº personas formadas	sumatorio	40	36.....4		3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a de Administración
Indicador 16	RESULTADO								
	Nº de empresas	sumatorio	30			3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a de Administración
Indicador 17	RESULTADO								
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción ***	Media aritmética	Mayor o igual a 7			3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de las respuestas de los cuestionarios de satisfacción	Secretario/a de Administración
ACTIVIDAD 2.3	JORNADA TÉCNICA EN MATERIA DE DIVERSIDAD SEXUAL								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 18	ACTIVIDAD								
	Nº de jornadas	sumatorio	1			5%	2º semestre	Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 19	RESULTADO								
	Nº personas formadas/sensibilizadas	sumatorio	30	27.....3		3%	2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a de Administración
Indicador 20	RESULTADO								
	Nº de empresas	sumatorio	20			3%	2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a de Administración

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF72517M78S805



OBJETIVOS OPERATIVOS PREVISTOS									
OBJETIVO 3	. Analizar la situación de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres.								Ponderación: 15%
ACTIVIDAD 3.1	CUESTIONARIO SOBRE NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD								
	Participantes *				Periodic**				
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Mujeres	Hombres	Ponderación		Fuente de información	Cargo responsable
Indicador 21	ACTIVIDAD								
	Nº de cuestionarios	sumatorio	1			7%	2º semestre	Cuestionario en formato PDF	Secretario/a Administración
ACTIVIDAD 3.2	INFORDE DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 22	ACTIVIDAD								
	Nº de Informes	sumatorio	1			8%	2º semestre	Informe en formato PDF y Excel de resultado de cuestionario	Secretario/a Administración

(*) Los resultados, cuando se justifiquen, se darán desagregados por sexo, pero la meta en este caso es el número de personas participantes. El número de mujeres y hombres en cada acción se ofrece a nivel de previsión informativa.

(**) La realización de las acciones (periodicidad) recogidas en la tabla son estimaciones, pudiendo variar en función de las necesidades y buen desarrollo del proyecto.

(***) Los cuestionarios de satisfacción serán cumplimentados por, al menos, el 15% de las personas participantes. En el caso de las acciones formativas presenciales, este porcentaje será del 80%.

Información de Firmantes del Documento



VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF72517M78S805



1QVF72517M78S805



6.- ACTIVIDADES

UGT Madrid realizará a lo largo de 2023 las siguientes actuaciones:

Objetivo 1. Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres.

❖ Material/guía en materia de igualdad

Número de guías: 1.

Se elaborarán un material con aspectos relacionados con la igualdad y/o con la corresponsabilidad, que se pondrá a disposición de la población trabajadora, empresas y representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

Metodología: Se elaborará una guía en formato digital, de forma conjunta, por las tres entidades que forman parte del proyecto: Cámara de Madrid, Comisiones Obreras de Madrid y UGT Madrid.

Realización: 2º semestre

❖ Talleres en materia de igualdad y corresponsabilidad.

Número de talleres: 5

Realización de talleres formativos en materia de igualdad y corresponsabilidad.

Organización, preparación, difusión e impartición de 5 talleres en materia de igualdad, conciliación y/o corresponsabilidad, brecha salarial, etc, dirigidos, principalmente, a secciones sindicales. El objetivo de esta formación es, además de sensibilizar en igualdad y corresponsabilidad, dotar a la representación sindical de las herramientas necesarias para negociar Planes de Igualdad y/o medidas dirigidas a impulsar la conciliación, la corresponsabilidad y, en definitiva, la igualdad de oportunidades.

Metodología: Una parte del taller se dedica a los contenidos más teóricos y normativa, y otra parte a ejemplos prácticos, dudas e intercambio de experiencias.

Las sesiones se desarrollarán en formato online, mediante la aplicación ZOOM

Duración: 1,5 horas.

Realización: 1er semestre y 2º semestre

❖ Jornadas Igualdad

Número de jornadas: 2

Realización de dos jornadas en las que se debatirán aspectos referidos a la igualdad y la corresponsabilidad.

Metodología: Por un lado, se presentará el proyecto y, por otro, personas expertas o con experiencia en la temática harán una exposición del tema a tratar.

Las jornadas se realizarán en formato presencial.



Duración: 3 horas

Realización: 2º semestre

❖ **Ciclo formativo en materia de igualdad.**

Número de ciclos: 1

Se realizará una labor de sensibilización y formación dirigida fundamentalmente a personal directivo y mandos intermedios, trabajadores/as de departamentos de recursos humanos y Representación Legal de Personas Trabajadoras (RLPT) acerca de la implementación de estrategias de impulso de la igualdad de oportunidades y de fomento de la corresponsabilidad. El fin es formar al personal relacionado con la implantación de estas políticas y medidas en las empresas.

Metodología: Ciclo formativo presencial de 9 horas de duración repartidas en 3 sesiones de 3 horas cada una. Cada sesión se impartirá por una de las entidades participantes en el proyecto (CCOO, UGT, Cámara de Madrid) interviniendo las tres en el diseño e impartición del ciclo.

Duración: 9 horas. 3 horas cada sesión

Realización: 2º semestre

❖ **Personas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.**

Número de personas: 112

Metodología: Recuento desagregado por sexo de las personas participantes en los talleres y jornadas.

Realización: 1er semestre y 2º semestre

❖ **Empresas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.**

Número de empresas: 66

Metodología: Recuento de empresas a las que pertenecen las personas participantes en los talleres y jornadas.

Realización: 1er semestre y 2º semestre

❖ **Grado satisfacción de los/as participantes en acciones formativas en materia de igualdad y corresponsabilidad.**

Grado de satisfacción: mayor o igual a 7 (en una escala de 0 a 10)

Metodología: Media aritmética del grado de satisfacción recogido en el cuestionario de satisfacción que cumplimentan las personas que asisten a los talleres.

Realización: 1er semestre y 2º semestre





Objetivo 2: Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.

❖ **Guía en materia de violencia de género.**

Número de guías: 1

Se elaborará una guía detallando las mejoras que se establecen mediante la negociación colectiva (tanto en convenios colectivos como en planes de igualdad) para las víctimas de violencia de género, que se pondrá a disposición de la población trabajadora, empresas y representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

Metodología: Se elaborará una guía en formato digital, de forma conjunta, por las tres entidades que forman parte del proyecto: Cámara de Madrid, Comisiones Obreras de Madrid y UGT Madrid.

Realización: 1er semestre

❖ **Jornada en materia de diversidad sexual.**

Número de jornadas: 1

Realización de una jornada en la que se debatirán aspectos referidos a la prevención del acoso por orientación y/o identidad sexual.

Metodología: Por un lado, se presentará el proyecto y, por otro, personas expertas o con experiencia en la temática harán una exposición del tema a tratar.

Duración: 3 horas en formato presencial.

Realización: 2º semestre

❖ **Talleres en materia de acoso sexual y por razón de sexo.**

Número de talleres: 2

Realización de talleres formativos en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Organización, preparación, difusión e impartición de talleres en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, etc, dirigidos, principalmente, a secciones sindicales. El objetivo de esta formación es, además de sensibilizar, dotar a la representación sindical de las herramientas necesarias para negociar los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

Metodología: Una parte del taller se dedica a los contenidos más teóricos y normativa, y otra parte a ejemplos prácticos, dudas e intercambio de experiencias.

Las sesiones se desarrollarán en formato online, mediante la aplicación ZOOM





Duración: 1,5 horas.

Realización: 1er semestre y 2º semestre

❖ **Talleres en materia de diversidad sexual**

Número de talleres: 2

Realización de talleres formativos en materia de diversidad sexual. Organización, preparación, difusión e impartición de talleres en materia de diversidad sexual dirigidos, principalmente, a secciones sindicales. El objetivo de esta formación es, además de sensibilizar, dotar a la representación sindical de las herramientas necesarias para negociar los protocolos de acoso por orientación/identidad sexual.

Metodología: Una parte del taller se dedica a los contenidos más teóricos y normativa, y otra parte a ejemplos prácticos, dudas e intercambio de experiencias.

Las sesiones se desarrollarán en formato online, mediante la aplicación ZOOM

Duración: 1,5 horas.

Realización: 1er semestre y 2º semestre

❖ **Personas formadas y sensibilizadas en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.**

Número de personas: 70

Metodología: Recuento desagregado por sexo de las personas participantes en los talleres y jornadas.

Realización: 1er semestre y 2º semestre

❖ **Empresas formadas y sensibilizadas en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.**

Número de empresas: 50

Metodología: Recuento de empresas a las que pertenecen las personas participantes en los talleres y jornadas.

Realización: 1er semestre y 2º semestre

❖ **Grado satisfacción de los/as participantes en acciones formativas en materia violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.**

Grado de satisfacción: mayor o igual a 7 (en una escala de 0 a 10)

Metodología: Media aritmética del grado de satisfacción recogido en el cuestionario de satisfacción que cumplimentan las personas que asisten a los talleres.

Realización: 1er semestre y 2º semestre



1QVF72517M78S805

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF72517M78S805





Objetivo 3. Analizar la situación de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad entre hombres y mujeres.

❖ Cuestionario sobre novedades legislativas en materia de igualdad.

Número de cuestionario: 1

Realización de un cuestionario para conocer el grado de conocimiento de las novedades legislativas en materia de igualdad y la incidencia de utilización de medidas y permisos que en ella se contemplen.

Metodología: Diseño del cuestionario y envío a personas participantes de acciones formativas y de sensibilización de anteriores años y a delegados y delegadas de secciones sindicales a través de las 3 Federaciones de UGT.

Realización: 2º semestre

❖ Informe de resultados del Cuestionario sobre novedades legislativas en materia de igualdad.

Número de informes: 1

Análisis del grado de conocimiento de las novedades legislativas en materia de igualdad y la incidencia de utilización de medidas y permisos que en ella se contemplen.

Metodología: A través de la información recogida en el cuestionario diseñado a tal efecto, se llevará a cabo la redacción de un informe de situación de las empresas en la materia a analizar.

Realización: 1er semestre y 2º semestre



Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTÍN NIEVA MARTÍN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S8O5





7.- ANALISIS PREVIO DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO

Desigualdades entre mujeres y hombres en la Ciudad de Madrid

Los agentes económicos y sociales tenemos un papel fundamental en la eliminación de todos aquellos obstáculos que dificultan e impiden el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el ámbito laboral y en combatir aquellas manifestaciones de discriminación, directas o indirectas, que aún persisten en nuestro mercado laboral.

Desgraciadamente, los datos nos muestran que, todavía, existen profundas brechas de género y una muy desigual participación de las mujeres en el ámbito laboral.

Las tasas de actividad, empleo y de paro reflejan la dificultad en el acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres. Los hombres superan en más de 10 puntos a las mujeres en actividad, casi 10 puntos en ocupación y tienen una tasa de desempleo inferior en casi 4 puntos.

	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE OCUPACIÓN	TASA DE PARO
HOMBRES	68,71	60,52	9,01
MUJERES	58,18	50,74	12,79

Encuesta de Población Activa 2022. Media anual. Ciudad de Madrid

Unido a las dificultades en el acceso, las mujeres sufren más la precariedad, presentan mayores porcentajes de contratos temporales, a tiempo parcial y con menores salarios, esto último debido a la concentración en determinados sectores productivos, con escaso reconocimiento social y escasa remuneración.

Además, las mujeres continúan responsabilizándose de los cuidados, de hecho, una de las principales causas de la inactividad es la dedicación a las labores del hogar, mientras que en el caso de los hombres es la jubilación o estar cursando estudios. La falta de corresponsabilidad en los cuidados tiene un resultado directo: provoca el fin de la promoción laboral de muchas mujeres, la interrupción de sus carreras profesionales y, en muchos casos, la expulsión de muchas de ellas del mercado laboral.

Todo ello es fruto de los profundos estereotipos de género que persisten en nuestra sociedad y el resultado es una profunda brecha salarial. En la Comunidad de Madrid, esta brecha alcanza el 23,78% y, aunque ha ido descendiendo paulatinamente a lo largo de los años, (básicamente por la subida del Salario Mínimo Interprofesional), se mantiene en unos niveles totalmente inaceptables.

Para revertir esta situación es necesario actuar en multitud de ámbitos, luchando contra la precariedad del mercado laboral, que afecta especialmente a las mujeres, pero sobre todo, hay que incidir en aquellos factores que sustentan las situaciones de discriminación y desigualdad que sufren las mujeres, comenzando por erradicar los estereotipos y roles de género que están instalados en nuestra sociedad.

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S8O5





Una herramienta fundamental con la que se cuenta en la actualidad son los Planes de Igualdad, gracias a ellos se puede actuar en los centros de trabajo, incorporando importantes medidas que están permitiendo avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Descripción de las actuaciones del proyecto

Este proyecto pretende sensibilizar, informar y formar a empresas, entidades, delegados y delegadas sindicales y, en definitiva, a todas las personas trabajadoras con la finalidad de eliminar todos aquellos obstáculos que impiden el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en el mercado laboral, promoviendo las condiciones necesarias para la participación económica y social de éstas en igualdad de condiciones.

En primer lugar, uno de los objetivos que se pretende es impulsar la corresponsabilidad y, para ello, las acciones formativas y de sensibilización se plantean siempre desde la lucha por romper los estereotipos de género. Sabemos que éstos son determinantes en la elección de los itinerarios formativos, la inserción profesional en ciertos sectores ocupacionales y la construcción de un modelo de cuidados en donde la mujer asume la completa responsabilidad de los mismos. Las acciones del programa se dirigen a impulsar, no sólo la conciliación a nivel personal, sino también en un sentido mucho más amplio, a nivel social, buscando la implicación y el compromiso de todos los ámbitos (administraciones, agentes sociales y económicos, etc...).

Otro de los objetivos es sensibilizar, formar e informar a personas trabajadoras y representantes sindicales en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual, puesto que hay que incorporar medidas preventivas en todos los centros de trabajo.

Para alcanzar estos objetivos se realizan las siguientes actuaciones:

Acciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres:

- Guía en materia de igualdad y corresponsabilidad
- Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad.
- Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- Ciclo formativo en materia de igualdad.

Acciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual:

- Guía en materia de violencia de género.
- Talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo.
- Jornada técnica en materia de diversidad sexual.

Acciones dirigidas a analizar la situación de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres:

Información de Firmantes del Documento





- Cuestionario sobre novedades legislativas en materia de igualdad.
- Informe de resultados sobre novedades legislativas en materia de igualdad.

Sistema de seguimiento y evaluación del impacto de género.

El seguimiento y la evaluación del proyecto y de las acciones enmarcadas en el mismo, se llevará a cabo a través de reuniones periódicas de las técnicas asignadas al proyecto con el Ayuntamiento de Madrid.

El proyecto presenta distintos indicadores para conocer, tanto los niveles de participación de hombres y mujeres en las actuaciones previstas en el proyecto, como el impacto que dichas acciones de formación y sensibilización tienen para contribuir a impulsar la igualdad y a prevenir la violencia, el acoso sexual y pro razón de sexo, así como cualquier discriminación por identidad/orientación sexual.



1QVF725I7M78S805

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S805





Objetivo 1. Actuaciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a personas trabajadoras y representación legal de los trabajadores y trabajadoras en temas de corresponsabilidad e igualdad.

• Índice de distribución. Se obtendrá del total de personas participantes en las acciones
- % de mujeres participantes en la jornada, talleres y ciclo del total de personas participantes y % de hombres participantes en la jornada y talleres y ciclo del total de personas participantes META: El % de hombres participantes será del 10% o superior al 10%
• Índice de concentración. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de valoración recibidos.
- % de mujeres formadas en talleres y ciclo que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en su empresa, del total de mujeres participantes. META: El 15% de las mujeres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad. - % de hombres formados en talleres y ciclo que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación, corresponsabilidad en su empresa, del total de hombres participantes META: El 15% de los hombres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad. - % de mujeres que considera que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades del total de mujeres participantes META: El 20% de las mujeres consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades. - % de hombres que considera que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades del total de hombres participantes META: El 20% de los hombres consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades.
• Brecha de género. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de valoración recibidos.
- Brecha de género entre mujeres y hombres que considera que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres que consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades y el % de mujeres que consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades. - Brecha de género entre mujeres y hombres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en su empresa RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres que consideran que tienen capacidad para incluir medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en su empresa y el % de mujeres que consideran que tienen capacidad para incluir medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en su empresa.

Información de Firmantes del Documento



Objetivo 2. Actuaciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a personas trabajadoras y representación legal de los trabajadores en temas de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.

• Índice de distribución. Se obtendrá del total de personas participantes en las acciones
- % de mujeres participantes en la jornada y talleres del total de personas participantes y % de hombres participantes en la jornada y talleres del total de personas participantes META: El % de hombres participantes será del 10% o superior al 10%
• Índice de concentración. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de valoración recibidos
- % de mujeres formadas en talleres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual (en función de la temática de la acción correspondiente), del total de mujeres participantes. META: El 15% de las mujeres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo/diversidad en su empresa, del total de mujeres participantes - % de hombres formados en talleres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo en su empresa/diversidad sexual, del total de hombres participantes META: El 15% de los hombres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia acoso sexual y por razón de sexo en su empresa/diversidad sexual , del total de mujeres participantes - % de mujeres que considera que en su empresa se trabaja contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual del total de mujeres participantes META: El 20% de las mujeres consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual. - % de hombres que considera que en su empresa se trabaja contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual del total de hombres participantes META: El 20% de los hombres consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia /acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual
• Brecha de género. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de valoración recibidos
- Brecha de género entre mujeres y hombres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia /acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual. RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual y mujeres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia / acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual. - Brecha de género entre mujeres y hombres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia /acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual en su empresa RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia/ acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual en su empresa





y % de mujeres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo/diversidad sexual en su empresa.



1QVF725I7M78S805

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S805





8.- RECURSOS, PRESUPUESTOS Y FINANCIACIÓN.

Nº de personas contratadas	Categoría profesional	Funciones vinculadas al proyecto	% de dedicación al proyecto
1	Técnica	- Coordinación técnica con el Ayuntamiento y entidades. - Elaboración de la propuesta técnica. - Planificación de las acciones. - Ejecución de las acciones - Control, seguimiento y evaluación de las acciones. - Elaboración de la memoria del proyecto.	66% s/ 1561 horas anuales
1	Técnica	- Planificación de las acciones. - Ejecución de las acciones - Control, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas	44,5% s/ 1561 horas anuales

CONCEPTO (personal, mantenimiento, actividades, dietas)		CUANTÍA AYUNTAMIENTO	COFINANCIACIÓN	FINANCIACIÓN PROPIA	COSTE TOTAL
GASTOS CORRIENTES	PERSONAL	----- 47.000,00€	-----€	-----€	-----47.000,00€
		-----€	-----€	-----€	-----€
		-----€	-----€	-----€	-----€
		-----€	-----€	-----€	-----€
Total Gastos estructurales o Indirectos		-----€	-----€	-----€	-----€
Total gastos		47.000,00€	-----€	-----€	47.000,00€

Información de Firmantes del Documento





9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- **Evaluación y seguimiento del proyecto.** La evaluación y seguimiento del proyecto se lleva a cabo, en primer lugar, mediante las reuniones periódicas que se mantienen con el área de familias, igualdad y bienestar social del Ayuntamiento de Madrid, así como con el departamento de apoyo técnico. En dichas reuniones se exponen las actuaciones que periódicamente se van llevando a cabo, se informa del desarrollo del proyecto y se plantean las posibles dificultades que puedan surgir a lo largo del proceso. También existe una comunicación continua y fluida con el resto de entidades, lo que permite una gran agilidad en el desarrollo de las actuaciones conjuntas del proyecto.
- **Evaluación y seguimiento de la participación.** En los casos en que las actividades formativas y de sensibilización se realizan online, el número de personas y empresas participantes en dichas actividades quedan recogidas en un Excel, siendo ésta la fuente de verificación. Existe también el listado que genera la conexión a zoom, así como la propia grabación de la actividad, quedando a disposición del Ayuntamiento en caso de que lo requiera. En la modalidad presencial, las personas participantes deben rellenar una hoja de participación, por lo que su asistencia queda justificada en dicho registro.
- **Evaluación y seguimiento de las acciones formativas.** Para evaluar dichas acciones, se facilita a las personas que han participado en los talleres un cuestionario de satisfacción. En el caso de la formación online, una vez finalizado el taller, se remitirá a las personas participantes el enlace al formulario para que puedan cumplimentarlo de forma anónima. En el caso de que el taller se realice de forma presencial, se entregará el cuestionario a los y las asistentes una vez finalizada la actividad formativa. Para alcanzar los objetivos del proyecto la puntuación media obtenida en las valoraciones generales tendrá que ser igual o superior a 7.

Tras la experiencia de los dos últimos años hemos constatado que, aunque la participación en las actividades formativas online es superior a las realizada de forma presencial, existe una verdadera dificultad para que las personas asistentes cumplimenten el cuestionario de satisfacción una vez finalizada el taller. Por esta razón, en el caso de las acciones formativas online, los cuestionarios de satisfacción serán cumplimentados por, al menos, el 15% de las personas participantes mientras que, en el caso de las acciones formativas presenciales, este porcentaje será del 80%

Información de Firmantes del Documento





Indicador	Unidad de medida	Meta	Fuente de Verificación
Guía en materia de igualdad y corresponsabilidad	Nº materiales/guías	1	Guía realizada en formato papel y/o digital
Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad	Nº talleres	5	Certificado de realización de Talleres de la persona representante legal de UGT Madrid
Jornadas técnicas en materia de Igualdad y corresponsabilidad	Nº jornadas	2	Certificado de realización de la Jornada de la persona representante legal de UGT Madrid
Ciclo formativo en materia de igualdad	Nº ciclos	1	Certificado de realización del ciclo de la persona representante legal de UGT Madrid
Personas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad	Nº mujeres formadas Nº hombres formados	112	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
Empresas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Nº de empresas	66	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas
Grado satisfacción de los/as participantes en acciones formativas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Media en Escala de 0 a 10	Mayor o igual a 7	Registro en Excel de las respuestas de todos los cuestionarios
Guía en materia de violencia de género.	Nº de materiales	1	Guía realizada en formato papel y/o digital
Jornada técnica en materia de diversidad sexual	Nº jornadas	1	Certificado de realización de la Jornada de la persona representante legal de UGT Madrid
Talleres en materia de acoso sexual y por razón de sexo	Nº talleres	2	Certificado de realización de Talleres de la persona representante legal de UGT Madrid
Talleres en materia de diversidad sexual	Nº talleres	2	Certificado de realización de Talleres de la persona representante legal de UGT Madrid

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF725I7M78S8O5





Personas formadas y sensibilizadas en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.	Nº mujeres formadas Nº hombres formados	70	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
Empresas formadas y sensibilizadas en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.	Nº de empresas	50	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas
Grado satisfacción de los/as participantes en acciones formativas en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual.	Media en Escala de 0 a 10	Mayor o igual a 7	Registro en Excel de las respuestas de todos los cuestionarios
Cuestionario sobre novedades legislativas en materia de igualdad.	Nº cuestionario	1	Cuestionario formato Word
Informe de resultados del cuestionario sobre novedades legislativas en materia de igualdad.	Nº informes	1	Informe y Registro Excel resultados de cuestionario



1QVF72517M78S805

Información de Firmantes del Documento



MADRID

VALENTIN NIEVA MARTIN
JOSE FERNANDEZ SANCHEZ - DELEGADO DEL AREA DE GOBIERNO DE POLITICAS SOCIALES,
FAMILIA E IGUALDAD
URL de Verificación: https://csv.madrid.es/VECSV_WBCONSULTA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 13/12/2023 12:38:14
Fecha Firma: 13/12/2023 16:20:13

CSV : 1QVF72517M78S805

