



**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**

Información de Firmantes del Documento



CONVENIO DE SUBVENCIÓN NOMINATIVA ENTRE EL AYUNTAMIENTO DE MADRID Y LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID, PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CIUDAD DE MADRID.

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, Familia e Igualdad, y

DE OTRA PARTE, VALENTÍN NIEVA MARTÍN, con DNI [REDACTED], 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 2024 prevé 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 regirá 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 la promoción de la igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad en el ámbito laboral de la ciudad de Madrid (año 2024).

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

- La realización de una jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad y una jornada técnica en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.
- La puesta en marcha de cuatro talleres en materia de igualdad y corresponsabilidad, y cuatro talleres en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo.
- El desarrollo de dos sesiones formativas en materia de igualdad.
- La elaboración de un cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad.
- La realización de un informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad.
- La elaboración de una guía en materia de igualdad y/o diversidad.

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 2025.

No obstante, la ejecución del proyecto subvencionado deberá tener lugar dentro del ejercicio presupuestario de 2024 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 2024.

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, Familia 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 municipal para el ejercicio 2024.

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 2024, 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 atenerse 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, 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 sin culpa o negligencia, cuando se produzcan circunstancias sobrevenidas e imprevisibles no imputables a ésta 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 informe de auditor.

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 cuenta justificativa con informe de auditor mediante la presentación de la siguiente documentación:

- a) 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 previamente establecidos.

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) Memoria económica abreviada, que contendrá un estado representativo de los gastos incurridos en la realización de las actividades subvencionadas, debidamente agrupados, y, en su caso, las cantidades inicialmente presupuestadas y las desviaciones acaecidas.
- c) Informe del auditor de cuentas con el contenido que señala la Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo, por la que se aprueba la norma de actuación de los auditores de cuentas en la realización de los trabajos de revisión de cuentas justificativas de subvenciones, en el ámbito del sector público estatal, previstos en el artículo 74 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado mediante Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Este informe tendrá como mínimo el siguiente alcance:

1º El cumplimiento por parte de la entidad beneficiaria de sus obligaciones en la gestión y aplicación de la subvención.

2º La adecuada y correcta justificación de la subvención por parte de la entidad beneficiaria.

3º La realidad y regularidad de las operaciones que, de acuerdo con la justificación presentada por la entidad, han sido financiadas con la subvención.

4º La adecuada y correcta financiación de las actividades subvencionadas, de tal manera que el importe de la subvención en ningún caso podrá ser de tal



cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

- d) Carta de pago justificativa, en su caso, del reintegro de remanentes no aplicados, así como de los intereses derivados de ellos. La justificación podrá realizarse igualmente mediante declaración de que se ha producido el reintegro aportando los datos del pago necesarios.

El gasto derivado de la revisión de la cuenta justificativa mediante auditor será subvencionable. Para ello, la entidad beneficiaria de la subvención deberá aportar la factura y la documentación acreditativa del gasto derivado de la elaboración del informe de auditoría.

Para la elaboración del informe del auditor de cuentas la entidad beneficiaria de la subvención deberá facilitar toda la documentación justificativa de los gastos efectuados con cargo a la subvención al auditor de cuentas cuando así se solicite.

El auditor de cuentas deberá estar inscrito en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas y su actuación profesional estará sometida a lo dispuesto en la Orden EHA/1434/2007, de 17 de mayo.

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 para el año 2024, 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 por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de Protección de Datos, en adelante RGPD) y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (en adelante, LOPDGDD).

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 LOPDGDD, 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, 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

AYUNTAMIENTO DE MADRID

POR UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE MADRID

Fdo.: JOSÉ FERNÁNDEZ SÁNCHEZ Fdo.: VALENTÍN NIEVA MARTÍN

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://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 15/11/2024 12:50:15
Fecha Firma: 19/11/2024 17:14:48

CSV : 17QSF5ZC5JYF755Z



ANEXO

PROYECTO TÉCNICO

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD, LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA CIUDAD DE MADRID

2024

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://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRAVerificarCove.do

Fecha Firma: 15/11/2024 12:51:34
Fecha Firma: 19/11/2024 17:14:54

CSV : 1H5OEZZJABUIF4Y6





1.- BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.

Este proyecto tiene como objetivo promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, incidiendo especialmente en la promoción de la conciliación corresponsable en los centros de trabajo y sensibilizando en todo aquello relacionado con el 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 y lucha contra la LGTBIfobia.

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, ya que conocer la realidad de los centros de trabajo nos permite la adaptación de los contenidos de las acciones formativas y de los materiales de sensibilización a las necesidades detectadas.

Las diversas actuaciones incluidas en el proyecto se van a llevar a cabo a lo largo de 2024 en el Municipio de Madrid.

2.- FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.

A pesar de los avances legislativos, todavía existen profundas brechas de género. En el empleo, las mujeres sufren dificultades en el acceso, la permanencia y la promoción, mayores porcentajes de contratos temporales, a tiempo parcial y con menores salarios, en definitiva, unos niveles de precariedad laboral muy superiores a los de los hombres.

Además, los profundos estereotipos de género que persisten en nuestra sociedad son responsables de la segregación ocupacional, es decir, de que las mujeres se





concentren mayoritariamente 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 económico.

La falta de corresponsabilidad y los diferentes usos del tiempo penalizan a las mujeres, no solo en el acceso y la promoción laboral, provocando trayectorias profesionales interrumpidas, sino también en lo que respecta a la participación de las mujeres en las esferas políticas, económicas y sociales.

Todos estos factores son los responsables de la brecha salarial y de pensiones, brechas que lentamente se van reduciendo, pero que estamos muy lejos de su eliminación.

UGT Madrid, desde sus orígenes, ha trabajado con el propósito de erradicar cualquier tipo de discriminación existente en los centros de trabajo, así como en el impulso de políticas y medidas que favorezcan 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 plena 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, implementar y evaluar 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 -tanto en convenios sectoriales o de empresa como en los planes de igualdad- todas aquellas medidas que contribuyen a avanzar en la igualdad de oportunidades 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.

Esta labor de sensibilización, información, asesoramiento y formación en el ámbito de la igualdad a empresas o entidades, trabajadores y trabajadoras, ciudadanía y, especialmente, a la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), es fundamental.

No olvidemos que es en los centros de trabajo donde se producen las desigualdades, incluso situaciones discriminatorias, y es ahí donde deben implementarse las medidas preventivas y correctoras.

Desde UGT Madrid trabajamos en la ruptura de los estereotipos y roles de género - que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres- incidiendo en la corresponsabilidad social, entendida como algo más allá de la esfera privada o personal, incidiendo en la necesaria implicación y compromiso de todos los ámbitos de la sociedad, ya sean las 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 ejecución e 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.

Además, dichas acciones tienen una importante repercusión a nivel individual, contribuyendo a una toma de conciencia de las desigualdades existentes, y de los factores que las sostienen, 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.

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:
 - UGT Madrid. Avenida de América, 25. 28002. Madrid.

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 mujeres y hombres.
- *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.





- *Objetivo específico 3.* Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.
- *Objetivo específico 4.* Analizar la situación de las empresas en materia de igualdad y/o diversidad y elaborar material de apoyo.

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://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 15/11/2024 12:51:34
Fecha Firma: 19/11/2024 17:14:54

CSV : 1H5OEZZJABUIF4Y6





OBJETIVOS OPERATIVOS PREVISTOS									
OBJETIVO 1	Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres.							Ponderación:	51 %
ACTIVIDAD 1.1	TALLERES SOBRE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 1	Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad ACTIVIDAD								
	Nº de talleres	sumatorio	4			12%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 2	Personas participantes en talleres sobre igualdad y corresponsabilidad RESULTADO								
	Nº personas formadas	sumatorio	50	40.....10		4%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 3	Empresas participantes en talleres sobre igualdad y corresponsabilidad RESULTADO								
	Nº de empresas	sumatorio	35			4%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 4	Grado satisfacción RESULTADO								
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción ***	Media aritmética	Mayor o igual a 7			5%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de las respuestas de los cuestionarios de satisfacción	Secretario/a Administración
ACTIVIDAD 1.2	JORNADA TÉCNICA EN MATERIA DE IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 5	Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad ACTIVIDAD								
	Nº de jornadas	sumatorio	1			3%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 6	Personas participantes en jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad RESULTADO								
	Nº personas formadas/sensibilizadas	sumatorio	20	15.....5		3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 7	Empresas participantes en jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad RESULTADO								
	Nº de empresas	sumatorio	10			3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a 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://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 15/11/2024 12:51:34
Fecha Firma: 19/11/2024 17:14:54

CSV : 1H5OEZZJABUIF4Y6





ACTIVIDAD 1.3	SESIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD						UGT  Madrid		
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 8	Sesiones formativas en materia de igualdad ACTIVIDAD								
	Nº de sesiones	sumatorio	2			6%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 9	Personas participantes en sesiones formativas en materia de igualdad RESULTADO								
	Nº personas formadas	sumatorio	20	15.....5		3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 10	Empresas participantes en sesiones formativas en materia de igualdad RESULTADO								
	Nº de empresas	sumatorio	10			3%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 11	Grado satisfacción RESULTADO								
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción ***	Media aritmética	Mayor o igual a 7			5%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de las respuestas de los cuestionarios de satisfacción	Secretario/a Administración

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.							Ponderación:	25%
ACTIVIDAD 2.1	TALLERES EN MATERIA DE VIOLENCIA, 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 12	Talleres en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo								
				ACTIVIDAD					
	Nº de talleres	sumatorio	4			12%	1er semestre 2º semestre	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 13	Personas participantes en talleres en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo								
				ACTIVIDADRESULTADO					
	Nº personas formadas	sumatorio	50	40.....10º		4%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a de Administración
Indicador 14	Empresas participantes en talleres en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo								
				ACTIVIDADRESULTADO					
	Nº de empresas	sumatorio	35			4%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a de Administración
Indicador 15	Grado de satisfacción								
				RESULTADO					
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción ***	Media aritmética	Mayor o igual a 7			5%	1er semestre 2º semestre	Registro Excel de las respuestas de los cuestionarios de satisfacción	Secretario/a de Administración





OBJETIVOS OPERATIVOS PREVISTOS									
OBJETIVO 3	Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.							Ponderación:	9%
ACTIVIDAD 3.1	JORNADA TÉCNICA EN MATERIA DE DIVERSIDAD SEXUAL Y LUCHA CONTRA LGTBIFOBIA								
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable
				Mujeres	Hombres				
Indicador 16	Jornada técnica en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIFOBIA ACTIVIDAD								
	Nº de jornadas	sumatorio	1			3%	2º semestre	Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de UGT Madrid	Secretario/a de Administración
Indicador 17	Personas participantes en jornada técnica en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIFOBIA RESULTADO								
	Nº personas formadas/sensibilizadas	sumatorio	20	15.....5		3%	2º semestre	Registro Excel de personas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración
Indicador 18	Empresas participantes en jornada técnica en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIFOBIA RESULTADO								
	Nº de empresas	sumatorio	10			3%	2º semestre	Registro Excel de empresas formadas /sensibilizadas	Secretario/a Administración

OBJETIVOS OPERATIVOS PREVISTOS										
OBJETIVO 4	Analizar la situación de las empresas en materia de igualdad y/o diversidad y elaborar material de apoyo								Ponderación:	15%
ACTIVIDAD 4.1	CUESTIONARIO SOBRE OBLIGACIONES LEGALES EN MATERIA DE IGUALDAD									
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes *		Ponderación		Fuente de información	Cargo responsable	
				Mujeres	Hombres					
Indicador 19	Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad ACTIVIDAD									
	Nº de cuestionarios	sumatorio	1			2%	2º semestre	Cuestionario en formato PDF	Secretario/a Administración	
ACTIVIDAD 4.2	INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO SOBRE OBLIGACIONES LEGALES EN MATERIA DE IGUALDAD									
Indicador 20	Informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad o/y diversidad ACTIVIDAD									
	Nº de Informes	sumatorio	1			8%	2ª semestre	Informe en formato PDF y Excel de resultado de cuestionario	Secretario/a Administración	
ACTIVIDAD 4.3	GUÍA EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O DIVERSIDAD									
Indicador 21	Guía en materia de igualdad y/o diversidad ACTIVIDAD									
	Nº guías	sumatorio	1			5%	2ºsemestre	Guía realizada en formato digital	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.

(***) Se desagregará por sexo el porcentaje de mujeres y hombres que hayan cumplimentado los cuestionarios de satisfacción

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://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 15/11/2024 12:51:34
Fecha Firma: 19/11/2024 17:14:54

CSV : 1H5OEZZJABUIF4Y6





6.- ACTIVIDADES.

UGT Madrid realizará a lo largo de 2024 las siguientes actuaciones:

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

Talleres en materia de igualdad y corresponsabilidad.

- *Número de talleres:* 4
Objetivo: Sensibilizar, informar y formar en materia de igualdad y corresponsabilidad a la representación sindical para la negociación de Planes de Igualdad y/o medidas dirigidas a impulsar la conciliación, la corresponsabilidad y, en definitiva, la igualdad de oportunidades.
- *Metodología:* Organización, preparación, difusión e impartición de 4 talleres en materia de igualdad, conciliación y/o corresponsabilidad, brecha salarial, etc, dirigidos, principalmente, a secciones sindicales.
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 en materia de igualdad y corresponsabilidad.

- *Número de personas:* 50
- *Metodología:* Recuento desagregado por sexo de las personas participantes en los talleres.
- *Realización:* 1er semestre y 2º semestre.

Empresas formadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.

- *Número de empresas:* 35
- *Metodología:* Recuento de empresas a las que pertenecen las personas participantes en los talleres.
- *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.

Jornadas Igualdad y corresponsabilidad.

- *Número de jornadas:* 1
- *Objetivo:* Sensibilizar y reflexionar sobre aspectos referidos a la igualdad y la corresponsabilidad.
- *Metodología:* Jornada en la que se da a conocer el proyecto y donde personas expertas y/o con experiencia en la temática realizan una exposición del tema a tratar y su desarrollo en el ámbito laboral.
La jornada se realizarán en formato presencial.
- *Duración:* 3 horas.
- *Realización:* 2º semestre.

Personas sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.

- *Número de personas:* 20
- *Metodología:* Recuento desagregado por sexo de las personas participantes en la jornada.
- *Realización:* 2º semestre.

Empresas sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.

- *Número de empresas:* 10
- *Metodología:* Recuento de empresas a las que pertenecen las personas participantes en la jornada.
- *Realización:* 2º semestre.

Sesiones formativas en materia de igualdad.

- *Número de sesiones:* 2
- *Objetivo:* Sensibilización, formación e información 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 para favorecer la implantación de estas políticas y medidas en las empresas.
- *Metodología:* Sesiones formativas presenciales de 4,5 horas de duración por sesión. Cada sesión será impartida por las tres entidades participantes en el proyecto (UGT Madrid, CCOO de Madrid y Cámara de Madrid) interviniendo las tres en el diseño e impartición del ciclo.
- *Duración:* 9 horas.: 2 sesiones de 4,5 horas por sesión y la duración de cada entidad será de 1,5 horas en cada sesión.
- *Realización:* 1er y 2º semestre.





Personas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad.

- *Número de personas:* 20
- *Metodología:* Recuento desagregado por sexo de las personas participantes en las sesiones.
- *Realización:* 1er semestre y 2º semestre.

Empresas formadas y sensibilizadas en materia.

- *Número de empresas:* 10
- *Metodología:* Recuento de empresas a las que pertenecen las personas participantes en las sesiones.
- *Realización:* 1er semestre y 2º semestre

Grado satisfacción de los/as participantes en sesiones formativas en materia de igualdad.

- *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 las sesiones formativas.
- *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.

Talleres en materia de violencia/acoso sexual y por razón de sexo.

- *Número de talleres:* 4
Objetivo: Sensibilizar, informar y formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la representación sindical para la impulsar la prevención y la implantación de protocolos de acoso sexual y por razón de sexo
- *Metodología:* Organización, preparación, difusión e impartición de 4 talleres en materia de acoso sexual y por razón de sexo
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 en materia de violencia/acoso sexual y por razón de sexo.

- *Número de personas:* 50
- *Metodología:* Recuento desagregado por sexo de las personas participantes en los talleres.
- *Realización:* 1er semestre y 2º semestre

Empresas formadas y sensibilizadas en materia de violencia/acoso sexual y por razón de sexo.

- *Número de empresas:* 35





- *Metodología:* Recuento de empresas a las que pertenecen las personas participantes en los talleres.
- *Realización:* 1er semestre y 2º semestre

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

- *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 3: Sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.

Jornada en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.

- *Número de jornadas:* 1
- *Objetivo:* Sensibilizar y reflexionar sobre aspectos referidos a la diversidad sexual y a la lucha contra la LGTBIfobia .
- *Metodología:* Jornada en la que se da a conocer el proyecto y donde personas expertas y/o con experiencia en la temática realizan una exposición del tema a tratar y su desarrollo en el ámbito laboral.
La jornada se realizarán en formato presencial.
- *Duración:* 3 horas
- *Realización:* 2ª semestre

Personas sensibilizadas en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.

- *Número de personas:* 20
- *Metodología:* Recuento desagregado por sexo de las personas participantes en la jornada
- *Realización:* 2º semestre

Empresas sensibilizadas en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.

- *Número de empresas:* 10
- *Metodología:* Recuento de empresas a las que pertenecen las personas participantes en la jornada.
- *Realización:* 2º semestre

Objetivo 4. Analizar la situación de las empresas en materia de igualdad y/o diversidad y elaborar material de apoyo.





Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad.

- *Número de cuestionario:* 1
- Realización de un cuestionario para conocer el grado de conocimiento y cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad.
- *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.
- *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:* 2º semestre

Guía en materia de igualdad y/o diversidad

- *Número de guías:* 1
- *Objetivo:* Sensibilizar en materia de igualdad y diversidad sexual a empresas, representación legal de los/as trabajadores/as y población trabajadora.
- *Metodología:* Se elaborará una guía en formato digital, en colaboración con el resto de las entidades participantes en el proyecto, que se pondrán a disposición de la representación legal de la plantilla, población trabajadora y empresas, y que versará sobre un tema clave relacionados con la igualdad en el ámbito laboral.
- *Realización:* 1er/2º semestre.

Información de Firmantes del Documento





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 casi 9 puntos a las mujeres en la tasa de actividad y de empleo y tienen una tasa de desempleo inferior en un punto y medio.

	TASA DE ACTIVIDAD	TASA DE OCUPACIÓN	TASA DE PARO
HOMBRES	68,34	62,22	8,96
MUJERES	59,58	53,40	10,36

Encuesta de Población Activa 2023. Media anual de la Ciudad de Madrid

Junto a las dificultades en el acceso, las mujeres sufren más la segregación ocupacional, presentan mayores porcentajes de contratos temporales, a tiempo parcial y con menores salarios. Además, las mujeres continúan responsabilizándose de los cuidados, de hecho, una de las principales causas de su inactividad es la dedicación a las labores del hogar. Los datos hablan por sí solos, tal y como refleja la *Encuesta de Población Activa de la Ciudad de Madrid*, frente a 24.300 hombres que se encuentran en situación de inactividad por dedicarse a las labores del hogar, nos encontramos con 160.000 mujeres.

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.

Todos estos factores dan como resultado una profunda brecha salarial, alcanzando en la Comunidad de Madrid, el 23,94%

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

Información de Firmantes del Documento





sufren las mujeres, comenzando por erradicar los estereotipos y roles de género que están instalados en nuestra sociedad.

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, ya 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 el que 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., tanto de protocolos para la prevención y actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo como de protocolos de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

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:

- Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad.
- Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad.
- Sesiones formativas en materia de igualdad y corresponsabilidad

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:

- Talleres en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo .

Información de Firmantes del Documento





Acciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas, representación sindical y población trabajadora en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia:

- Jornada técnica en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBIfobia.

Acciones dirigidas a analizar la situación de las empresas y a elaborar material de apoyo en materia de igualdad

- Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad
- Informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad.
- Guía en materia de igualdad

Se incluyen, asimismo, indicadores referentes a número de personas y empresas sensibilizadas y/o formadas y el grado de satisfacción de los/as participantes en los talleres.

Las acciones del proyecto se enmarcan dentro de las competencias específicas de la Dirección General de Igualdad y contra la Violencia de Género, tales como:

- Promover y desarrollar acciones de información, sensibilización, prevención y educación.
- En materia de políticas de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual o por pertenencia a otras etnias:
 - Impulsar y desarrollar programas y medidas tendentes a eliminar las situaciones de desigualdad y desventaja de las mujeres, a visibilizar las brechas de género, y a promover el empoderamiento y la participación social de las mujeres.
 - Promover, impulsar y desarrollar programas y medidas para erradicar todas las formas de discriminación por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual o por pertenencia a otras etnias.
 - Impulsar las actuaciones en materia de promoción y protección de los derechos de las personas LGTBI, así como de sensibilización y prevención frente a las violencias LGTBIfóbicas.

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 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 por razón de sexo en sus centros de trabajo.





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

• 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





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

• 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 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. - % 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 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. - % de mujeres que considera que en su empresa se trabaja contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo 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. - % de hombres que considera que en su empresa se trabaja contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo 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.
• 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. RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia/acoso sexual y por razón de sexo y % de mujeres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia / acoso sexual y por razón de sexo.

Información de Firmantes del Documento





- 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 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 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 en su empresa.

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://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRAVerificarCove.do

Fecha Firma: 15/11/2024 12:51:34
Fecha Firma: 19/11/2024 17:14:54

CSV : 1H5OEZZJABUIF4Y6





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.	56,8% s/ 1561 horas anuales
1	Técnica	- Planificación de las acciones. - Ejecución de las acciones - Control, seguimiento y evaluación de las acciones realizadas	40% s/ 1561 horas anuales

CONCEPTO (		CUANTÍA AYUNTAMIENTO	COFINANCIACIÓN	FINANCIACIÓN PROPIA	COSTE TOTAL
GASTOS CORRIENTES	PERSONAL	45.573,10€	€	€	45.573,10€
	INFORME AUDITORÍA CUENTAS	1.426,90€	€	€	1.426,90€
		€	€	€	€
		€	€	€	€
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 Gobierno de Políticas Sociales, Familia e Igualdad 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 y sesiones formativas 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 la formación 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.





Indicador	Unidad de medida	Meta	Fuente de Verificación
Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad	Nº talleres	4	Certificado de realización de talleres de la persona representante legal de UGT Madrid
Personas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad	Nº personas formadas/sensibilizadas	50	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
Empresas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Nº de empresas	35	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	Grado satisfacción de los/as participantes en acciones formativas en materia de igualdad y corresponsabilidad.
Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad	Nº jornadas	1	Certificado de realización de la Jornada de la persona representante legal de UGT Madrid
Personas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad	Nº personas formadas/sensibilizadas	20	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
Empresas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Nº de empresas	10	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas
Sesiones formativas en materia de igualdad	Nº sesiones	2	Certificado de realización del ciclo de la persona representante legal de UGT Madrid
Personas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad	Nº personas formadas/sensibilizadas	20	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
Empresas formadas y sensibilizadas en materia de igualdad y corresponsabilidad.	Nº de empresas	10	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
Talleres en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo	Nº talleres	4	Certificado de realización de Talleres de la persona representante legal de UGT Madrid
Personas formadas y sensibilizadas en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo	Nº personas formadas/sensibilizadas	50	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	Nº de empresas	35	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas

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://servint.madrid.es/VECSV_WBCONSULTAINTRA/VerificarCove.do

Fecha Firma: 15/11/2024 12:51:34
Fecha Firma: 19/11/2024 17:14:54

CSV : 1H5OEZZJABUIF4Y6





Grado satisfacción de los/as participantes en acciones formativas en materia de violencia, acoso sexual y por razón de sexo	Media en Escala de 0 a 10	Mayor o igual a 7	Registro en Excel de las respuestas de todos los cuestionarios
Jornada técnica en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBfobia.	Nº jornadas	1	Certificado de realización de la Jornada de la persona representante legal de UGT Madrid
Personas formadas y sensibilizadas en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBfobia	Nº personas formadas/sensibilizadas	20	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
Empresas formadas y sensibilizadas en materia de diversidad sexual y lucha contra la LGTBfobia	Nº de empresas	10	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas
Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad	Nº cuestionario	1	Cuestionario formato PDF
Informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad	Nº informes	1	Informe en formato PDF y Registro Excel resultados de cuestionario
Guía en materia de igualdad y/o diversidad	Nº de guías	1	Guía en formato PDF

Información de Firmantes del Documento

