

PROYECTO TÉCNICO 2024

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

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC



ANEXO

PROYECTO TÉCNICO

1.- BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

La Cámara Oficial de Comercio e Industria de Madrid se incorporó en 2008 al actual proyecto, tras colaborar previamente con el Ayuntamiento de Madrid a través de la iniciativa eQual. La Cámara, debido a su ámbito de actuación y razón de ser como organismo dinamizador del desarrollo económico de las empresas madrileñas, apuesta por la implantación de medidas y planes desde un enfoque de corresponsabilidad, así como por acciones de impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como valor estratégico para las organizaciones y como una forma de mejorar la calidad del empleo de la población.

Los objetivos principales del proyecto son promocionar en el empresariado madrileño las condiciones laborales que permitan un mayor equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, sensibilizar y formar al personal de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad y facilitar las herramientas necesarias para que las empresas elaboren sus propios planes de corresponsabilidad e igualdad, mejorando, en consecuencia, su nivel de productividad y el nivel de compromiso de sus trabajadoras y trabajadores con la empresa.

La participación de la Cámara de Madrid en el servicio se ha venido fundamentando, en los últimos años, principalmente en el desarrollo de acciones formativas, de sensibilización, capacitación y divulgación, indicadores que contempla el proyecto técnico con acciones a ejecutar durante el año 2024.

La Cámara desempeña un papel de gran relevancia en la captación de las empresas por su cercanía al tejido empresarial y su comprensión de la realidad organizacional.

El proyecto se desarrollará en el intervalo temporal del año 2024.

2.- FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El proyecto incide en la reducción y eliminación de la brecha de género existente y en impulsar la corresponsabilidad, impactando, sobre todo, en el ámbito laboral y empresarial.

Analizando con perspectiva de género la situación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, pueden apreciarse significativas desigualdades en el acceso al mercado de trabajo, mantenimiento del empleo, promoción profesional, acogimiento a medidas de conciliación/corresponsabilidad y condiciones laborales, entre otros aspectos fundamentales que afectan principalmente de manera negativa a las mujeres.

Estas desigualdades son el reflejo de una realidad social en la que las mujeres siguen teniendo un peso principal en el trabajo doméstico y en las labores de cuidado, dando como resultado esta no corresponsabilidad, a un impacto negativo en el ámbito laboral para las mujeres en el acceso

Información de Firmantes del Documento



y mantenimiento del empleo, en su promoción profesional, en el ámbito salarial en cuanto a salario percibido y pensiones de jubilación recibidas, etc.

A esto se unen los estereotipos resultantes de los procesos de socialización de género que influyen, asimismo, en aspectos clave de desigualdad como la división sexual del trabajo, el techo de cristal y de nuevo, a una falta de una corresponsabilidad real.

A nivel de la ciudad de Madrid, la situación en algunos parámetros fundamentales sobre los que actúa el proyecto, en cuanto a impulsar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, evidencia la desigualdad de género (Fuente: Índice de Desigualdad de género de la ciudad de Madrid):

	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad personas entre 16 y 64 años	83,33%	77,70%
Minutos dedicados a tareas de hogar y familia en día laborable	152	255
Porcentaje de personas inactivas, mayores de 16 años, cuya clase principal de inactividad son las labores del hogar	6,6%	26,8%
Salario bruto medio por hora	19,46 €	17,34 €
Pensión media mensual	1.584 €	1.215,5 €
Porcentaje de personas en puestos directivos	4,71 %	2,59 %

Por su parte, respecto a las conclusiones extraídas de la encuesta sobre la implantación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad llevada a cabo en 2021 por la Dirección General de Políticas de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid, en la que participaron 3.017 empresas, queda patente que ni en las plantillas de las empresas, ni en los órganos de toma de decisiones, hay una presencia equilibrada en cuanto a presencia de mujeres y hombres:

Solamente el 25% de las empresas madrileñas que participaron en la encuesta manifestaron tener una mujer como máxima responsable. Apenas el 23% de las empresas participantes declararon una plantilla con una presencia equilibrada de mujeres/hombres y en los órganos de decisión de las empresas (consejos de administración y similares) las mujeres representaban en promedio sólo el 20%.

Únicamente una cuarta parte de las empresas consultadas (24%) manifestó realizar formación en igualdad y/o prevención de violencia de género a las personas cuando comienzan a trabajar y el 22% es el porcentaje de empresas que habían ofrecido formación en igualdad a sus plantillas en el último año.

Información de Firmantes del Documento



Sólo el 62% de los planes vigentes de las empresas que respondieron estaban registrados, a pesar de ser obligatorio su registro una vez firmados, y en cuanto al registro retributivo, un 27% de las empresas aún no lo habían implantado en su empresa y un 29% declararon no saber si lo tenían o no, aun cuando es obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño.

Un 32% de las empresas participantes dijeron que cuentan con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, pese a la obligatoriedad para todas las empresas de contar con acciones de prevención y de dar cauce a las denuncias.

En cuanto a diversidad sexual, el 12% de las empresas consultadas afirmaron disponer de una política específica para la gestión de la diversidad sexual y/o de género de sus plantillas. Lo más habitual es que esta política consistiera en una declaración de principios o en un compromiso de la empresa con la política de diversidad.

También, en enero de 2024 hemos conocido los datos de la última encuesta del CIS relativa a las percepciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

De esta encuesta se desprende que, para acceder a un puesto de responsabilidad, el 67,8 % de las mujeres y el 50,9 % de los hombres opinan que es peor la situación que tienen las mujeres.

A la hora de conciliar la vida laboral y familiar, un 72,5% de las mujeres y un 58,5% de los hombres asegura que ellas lo tienen peor.

Se constata que aún estamos lejos de alcanzar una corresponsabilidad real, dedicando todavía hoy las mujeres el doble de tiempo que los hombres al cuidado de hijos e hijas.

Un 49,2% de los hombres y un 45,6% de las mujeres ha escuchado comentarios sexistas por parte de amistades o de familiares.

Un 13,8% de las mujeres asegura haber presenciado cómo un hombre acosaba sexualmente a una mujer y un 8,1% de los hombres también.

En cuanto a la discriminación por razón de sexo en el trabajo, un 9,7% de las mujeres afirma haberla presenciado y un 5,4% de los hombres también lo asegura.

Preocupante es el hecho de que el 44,1% de los hombres esté “muy o bastante de acuerdo” con que se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres, algo que opinan también el 32,5% de las mujeres.

Si bien es cierto que la mayoría no está de acuerdo con esas afirmaciones, la cifra es significativa y nos pone en alerta de la importante labor que tenemos por delante en cuanto a sensibilización en materia de igualdad, puesto que algo de una importancia tan trascendental para las personas y para el desarrollo social y económico, como es el favorecer la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres y, desde el punto de vista empresarial, promover la objetividad y la transparencia en la gestión de personas evitando que esté mediatizada por sesgos de género, se percibe en ocasiones como algo negativo.

En conclusión, estos datos nos demuestran que queda mucho por hacer para llegar a una igualdad real.

Información de Firmantes del Documento

ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC



Por otro lado, la última normativa relativa a los planes de igualdad y su registro, así como la que versa sobre la implementación de herramientas de transparencia retributiva, que se aprobó en 2019 y cuyo desarrollo reglamentario se publicó en 2020, no se ha implantado de manera global.

Los aspectos que implican a la negociación de los planes de igualdad, a la elaboración del diagnóstico previo, al registro de los planes, a las auditorías retributivas, etc., están dilatando el proceso para el que, en la mayoría de las ocasiones, las empresas, principalmente pymes, que constituyen el principal tejido empresarial de la ciudad de Madrid y de nuestro país, no tienen personal con el conocimiento y experiencia para abordar de manera satisfactoria. Es por esto por lo que las empresas de más de 50 personas en plantilla, que son las que tienen obligación de tener un plan de igualdad, precisan apoyo y asesoramiento, sobre todo, las de menor tamaño de este rango, que no suelen disponer de personal destinado a ello o especializado.

Las más pequeñas, de menos de 50 personas en plantilla, pese a no tener obligación de realizar un plan de igualdad como tal, sí están obligadas a llevar a cabo, por ejemplo, un registro retributivo o un protocolo de prevención y gestión del acoso sexual o por razón de sexo para el que precisan formación y apoyo.

Este apoyo por parte de las empresas también se precisa en el ámbito de la diversidad sexual, ya que la normativa de 2023 marca la obligación para las empresas de más de 50 personas en plantilla de contar con un plan específico LGTBI, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya además un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra estas personas, finalizando el plazo para tenerlo el 2 de marzo de 2024.

Importante es destacar, tras la realización en 2023 en el marco de este proyecto, de un informe relativo a los nuevos permisos de conciliación/corresponsabilidad contemplados en el RD-ley 5/2023 de 28 de junio, con una muestra de 1.071 personas, cómo el desconocimiento de dichos permisos y, sobre todo, de su correcta utilización, es significativo y se necesita asesoramiento al respecto.

Además, la administración pública, en licitaciones, concursos o subvenciones públicas, o las empresas privadas, en el caso de contar con empresa proveedoras, están requiriendo a las empresas, cada vez más, la implantación de medidas, acciones y planes de impulso a la corresponsabilidad y la igualdad para poder trabajar con ellas, por lo que su abordaje se hace necesario, aunque no sea un imperativo legal como tal para las empresas de menor tamaño.

Y no podemos olvidar, que las políticas de igualdad son parte clave de las acciones de sostenibilidad empresarial. Como marco fundamental de sostenibilidad, no perdemos de vista la Agenda 2030, que fija 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con 169 metas a alcanzar, y que implica a gobiernos, sociedad civil y, por primera vez en una agenda desarrollo sostenible, a las empresas. Concretamente, el ODS 5 hace referencia a igualdad de género, el ODS 3 a salud y bienestar, el ODS 8 a trabajo decente y crecimiento económico..., todos ellos relacionados con la implantación de acciones de impulso a la igualdad y a la conciliación /corresponsabilidad en mayor o menor medida.

Todas las empresas se empiezan a ver empujadas a trabajar estos temas relacionados con su RSE por sus grupos de interés. Las pymes son, asimismo, las que disponen de menos medios y recursos para ello, falta de personal especializado o departamento específicos de

Información de Firmantes del Documento

ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC



RSE/sostenibilidad y, por tanto, más dificultades para aterrizar los ODS en acciones concretas, medibles, cuantificables y con impacto.

El buen posicionamiento en RSE/sostenibilidad es, además, cada vez más valorado y demandado por la ciudadanía. Como lo es, también, cumplir con las crecientes exigencias normativas específicas de RSE y transparencia a todos los niveles desde el marco municipal al marco normativo europeo.

Al ser la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad elementos transversales y estratégicos en la organización empresarial y en el desarrollo sostenible, así como aspectos clave de justicia social, la colaboración público-privada, como en la que se basa este proyecto, es esencial para informar, formar, capacitar, dotar de herramientas y asesorar a las empresas y a la plantilla de las mismas en la materia, incorporando la perspectiva de género en la gestión de las empresas y de sus RRHH.

Las empresas, como agentes económicos y generadoras de empleo, son un ámbito clave para lograr llegar a una igualdad real entre mujeres y hombres. Tienen, asimismo, un papel primordial en la negociación colectiva.

Hay que destacar que la Cámara de Madrid es una entidad fuertemente ligada al mundo de la empresa como organización representativa que promueve y defiende los intereses generales del comercio, la industria y los servicios de la Comunidad de Madrid y desempeña un papel importante en el ámbito económico por su proximidad al tejido productivo. En particular, por su ubicación en la ciudad de Madrid es muy cercana a las empresas que desarrollan su actividad en dicha ciudad y a la población trabajadora en la misma.

Su amplia labor en el área de igualdad, favorece, asimismo, el llegar al público objetivo de interés para el proyecto, es decir, a las personas encargadas de implementar y poner en marcha las políticas de corresponsabilidad e igualdad en las organizaciones y la convierte en la única entidad empresarial representativa del sector público con capacidad e idoneidad para llevar a cabo las actuaciones objeto de este proyecto, centrado en el ámbito laboral y organizacional.

3.- PERSONAS DESTINATARIAS DEL PROYECTO

El proyecto va dirigido a empresas y población trabajadora, sin un rango de edad específico, principalmente personas relacionadas e implicadas con la implantación de políticas y medidas de igualdad y corresponsabilidad en sus organizaciones. Accederán a las acciones contempladas en el proyecto a través principalmente de difusiones vía mailing realizadas a empresas de la base de datos de la Cámara de Madrid y a través de la newsletter de igualdad mensual de la Cámara de Madrid.

En las acciones formativas y de sensibilización se han especificado estas metas en cuanto a las personas destinatarias:

Personas en jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad

- **Número de personas:** 20

Información de Firmantes del Documento



Empresas en jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad

- Número de empresas: 10

Personas formadas y sensibilizadas en talleres sobre igualdad y corresponsabilidad

- Número de personas formadas: 130

Empresas formadas y sensibilizadas en talleres sobre igualdad y corresponsabilidad

- Número de empresas formadas: 90

Personas formadas y sensibilizadas en sesiones formativas en materia de igualdad

- Número de personas formadas: 20

Empresas formadas y sensibilizadas en sesiones formativas en materia de igualdad

- Número de empresas formadas: 10

Personas formadas y sensibilizadas en talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo

- Número de personas formadas: 50

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

- Número de empresas formadas: 20

Personas en jornada técnica en materia de diversidad sexual

- Número de personas: 20

Empresas en jornada técnica en materia de diversidad sexual

- Número de empresas: 10

La desagregación por sexo estimada se aporta en el apartado 5 del presente documento.

En relación con el resto de acciones sobre materiales de trabajo y herramientas como guía e informe, el número de personas destinatarias **no es cuantificable** al difundirse a través de la página

Información de Firmantes del Documento



web específica del Ayuntamiento de Madrid correspondiente al proyecto y ser documentos de uso público.

4.- LOCALIZACIÓN Y ZONA DE INFLUENCIA

- Municipio: Madrid.
- Distrito o barrio donde se realiza el proyecto: Todos los distritos o barrios de la ciudad de Madrid.
- Local o locales donde se desarrollará el proyecto:
 - a) Plaza de la Independencia 1, 28001, Madrid.
 - b) Huertas 11-13, 28012, Madrid.
 - c) Pedro Salinas 11, 28043, Madrid (Instituto de formación empresarial).

5.- OBJETIVOS

Los objetivos generales principales del proyecto son promocionar en el empresariado madrileño las condiciones laborales que permitan un mayor equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras, sensibilizar y formar al personal de las empresas en materia de corresponsabilidad e igualdad y facilitar las herramientas necesarias para que las empresas elaboren sus propios planes de corresponsabilidad e igualdad, mejorando, en consecuencia, su nivel de productividad y el nivel de compromiso de sus trabajadoras y trabajadores con la empresa.

Los objetivos específicos de cada actividad se aportan en el apartado 6 del presente documento.

Objetivos operativos:

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

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

Objetivo operativo 3. Sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de diversidad sexual.

Objetivo operativo 4. Elaborar material de apoyo y analizar la situación de las empresas en materia de igualdad y/o diversidad.

Información de Firmantes del Documento



OBJETIVO 1	Sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres								Ponderación: 60 %	
ACTIVIDAD 1.1	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 1	Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad									
				Actividad						
	Número de jornadas	Sumatorio	1			3%	Primer semestre (**)	Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de Cámara de Madrid	Director gerente	
Indicador 2	Personas participantes en jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad									
				Resultado						
	Número de personas	Sumatorio	20	15	5	3%	En función de la fecha de celebración de la jornada (**)	Registro en Excel de relación de personas	Director gerente	
				(*)						
Indicador 3	Empresas participantes en jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad									
				Resultado						
	Número de empresas	Sumatorio	10			3%	En función de la fecha de celebración de la jornada (**)	Registro en Excel de relación de empresas	Director gerente	
ACTIVIDAD 1.2	Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad									
Indicador 4	Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad									
				Actividad						

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
 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: 02/10/2024 14:18:58
 Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG607H4MPNJGC



	Número de talleres	Sumatorio	8		24 %	3 talleres en el primer semestre. 5 talleres en el segundo semestre (**)	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de Cámara de Madrid	Director gerente	
Indicador 5	Personas participantes en talleres sobre igualdad y corresponsabilidad Resultado								
	Número de personas formadas y sensibilizadas	Sumatorio	130	100	30	3%	En función de las fechas de celebración de los talleres (**)	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas	Director gerente
Indicador 6	Empresas participantes en talleres sobre igualdad y corresponsabilidad Resultado								
	Número de empresas formadas y sensibilizadas	Sumatorio	90			3%	En función de las fechas de celebración de los talleres (**)	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas	Director gerente
Indicador 7	Grado de satisfacción en talleres sobre igualdad y corresponsabilidad Resultado								
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción de los/as participantes	Media aritmética	Puntuación mayor o igual a 7	(***)		4%	En función de las fechas de celebración de los talleres (**)	Registro en Excel de las respuestas de todos los cuestionarios de satisfacción	Director gerente
ACTIVIDAD 1.3	Sesiones formativas en materia de igualdad								
Indicador 8	Sesiones formativas en materia de igualdad Actividad								
	Número de sesiones	Sumatorio	2			6%	1 en el primer semestre. 1 en el segundo semestre (**)	Certificado de realización de las sesiones formativas de la persona representante legal de Cámara de Madrid	Director gerente
Indicador 9	Personas participantes en sesiones formativas en materia de igualdad Resultado								
	Número de personas formadas y sensibilizadas	Sumatorio	20	15	5	3%	En función de las fechas de celebración de las sesiones formativas (**)	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas	Director gerente
Indicador 10	Empresas participantes en sesiones formativas en materia de igualdad Resultado								
	Número de empresas formadas y sensibilizadas	Sumatorio	10			3%	En función de las fechas de celebración de las sesiones formativas (**)	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas	Director gerente
Indicador 11	Grado de satisfacción en sesiones formativas en materia de igualdad Resultado								

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG607H4MPNJGC



	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción de los/as participantes	Media aritmética	Puntuación mayor o igual a 7 (***)		5%	En función de las fechas de celebración de las sesiones formativas (**)	Registro en Excel de las respuestas de todos los cuestionarios de satisfacción	Director gerente
--	-------------------------------------------------------------------	------------------	------------------------------------	--	----	-------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------	------------------

OBJETIVO 2	Sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo								Ponderación: 16 %
ACTIVIDAD 2.1	Talleres en materia de violencia y 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 y acoso sexual y por razón de sexo								Actividad
	Número de talleres	Sumatorio	2			6 %	1 en el primer semestre. 1 en el segundo semestre. (**)	Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de Cámara de Madrid	Director gerente
Indicador 13	Personas participantes en talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo								Resultado
	Número de personas formadas y sensibilizadas	Sumatorio	50	40 (*)	10	3%	En función de las fechas de celebración de los talleres (**)	Registro en Excel de relación de personas formadas y sensibilizadas	Director gerente
Indicador 14	Empresas participantes en talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo								Resultado
	Número de empresas formadas y sensibilizadas	Sumatorio	20			3 %	En función de las fechas de celebración de los talleres (**)	Registro en Excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas	Director gerente
Indicador 15	Grado satisfacción en talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo								Resultado
	Escala de 0 a 10 de grado de satisfacción de los/as participantes	Media aritmética	Puntuación mayor o igual a 7 (***)			4%	En función de las fechas de celebración de los talleres (**)	Registro en Excel de las respuestas de todos los cuestionarios de satisfacción	Director gerente

OBJETIVO 3	Sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de diversidad sexual								Ponderación: 9 %
ACTIVIDAD 3.1	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 16	Jornada técnica en materia de diversidad sexual								Actividad

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
 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: 02/10/2024 14:18:58
 Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG607H4MPNJGC



	Número de jornadas	Sumatorio	1		3 %	Segundo semestre (**)	Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de Cámara de Madrid	Director gerente	
Indicador 17	Personas participantes en jornada técnica en materia de diversidad sexual								
	Resultado								
	Número de personas	Sumatorio	20	15 (*)	5	3%	En función de la fecha de celebración de la jornada (**)	Registro en Excel de relación de personas	Director gerente
Indicador 18	Empresas participantes en jornada técnica en materia de diversidad sexual								
	Resultado								
	Número de empresas	Sumatorio	10			3%	En función de la fecha de celebración de la jornada (**)	Registro en Excel de relación de empresas	Director gerente

OBJETIVO 4	Elaborar material de apoyo y analizar la situación de las empresas en materia de igualdad y/o diversidad								Ponderación: 15%	
ACTIVIDAD 4.1	Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad									
	Unidad de medida	Forma de cálculo	Meta	Participantes		Ponderación	Periodic	Fuente de información	Cargo responsable	
				Mujeres	Hombres					
Indicador 19	Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad									
	Actividad									
	Número de cuestionarios	Sumatorio	1			2%	Segundo semestre (**)	Cuestionario en formato pdf	Director gerente	
ACTIVIDAD 4.2	Informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad									
Indicador 20	Informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad									
	Actividad									
	Número de informes	Sumatorio	1			8%	Segundo semestre (**)	Informe en formato pdf y excel de resultados de cuestionario	Director gerente	
ACTIVIDAD 4.3	Guía en materia de igualdad y/o diversidad									
Indicador 21	Guía en materia de igualdad y/o diversidad									
	Actividad									

Información de Firmantes del Documento



	Número de guías	Sumatorio	1		5%	Segundo semestre (**)	Guía en formato pdf	Director gerente
--	-----------------	-----------	---	--	----	-----------------------	---------------------	------------------

(*) 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 periodicidad de las acciones recogida en la tabla es estimativa, pudiendo variar en función de las necesidades y buen desarrollo del proyecto.

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

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
 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: 02/10/2024 14:18:58
 Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC



6.- ACTIVIDADES

Las personas responsables de la ejecución de las actividades en la entidad son las técnicas adscritas al programa y la periodicidad de ejecución es durante el año 2024.

Descripción detallada de actividades:

OBJETIVO OPERATIVO 1. SENSIBILIZAR, FORMAR E INFORMAR A EMPRESAS Y POBLACIÓN TRABAJADORA EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Actividad 1.1. Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad

- **Número de jornadas:** 1
- **Objetivo:** Realizar una labor de sensibilización y divulgación entre las empresas, de buenas prácticas en corresponsabilidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Metodología:** Celebración de jornada presencial de una duración aproximada de 3 horas, cuya apertura institucional se realice conjuntamente entre el Ayuntamiento y la Cámara de Madrid, en las que se de a conocer el proyecto y, por medio de empresas ponentes que hayan incorporado medidas de fomento de la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad en su gestión y/o de personas expertas en la materia a tratar, se ofrezcan ejemplos de buenas prácticas en estos ámbitos.
- **Cronograma:** Primer semestre.
- **Número de personas:** 20. Se llevará un recuento desagregado por sexo de las personas participantes en la jornada.
- **Número de empresas:** 10. Se llevará un recuento de las empresas participantes en la jornada.

Actividad 1.2. Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad.

- **Número de talleres:** 8
- **Objetivo:** Realizar 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 las 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:** Celebración de talleres on line de 1,5 horas de duración, impartidos por la Cámara de Madrid relativos al área de igualdad y corresponsabilidad.
- **Cronograma:** 3 talleres en el primer semestre. 5 talleres en el segundo semestre.
- **Número de personas formadas:** 130. Se llevará un recuento desagregado por sexo de las personas participantes en talleres.
- **Número de empresas formadas:** 90. Se llevará un recuento de las empresas participantes en talleres.
- **Grado de satisfacción de los/as participantes:** Mayor o igual a 7 (escala de 0 a 10). Se realizará media aritmética del grado de satisfacción de las personas asistentes a los talleres utilizando los datos de la encuesta que se les pasará a la finalización del taller al que hayan asistido. Se obtendrá grado de satisfacción por cada taller y grado de satisfacción global.

Información de Firmantes del Documento



Actividad 1.3. Sesiones formativas en materia de igualdad

- **Número de sesiones: 2**
- **Objetivo:** Sensibilizar en materia de igualdad a empresas, representación legal de los/as trabajadores/as y población trabajadora 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:** Dos sesiones formativas presenciales de 4,5 horas de duración cada una. Cada sesión será impartida por las tres entidades participantes en el proyecto (1.30h por entidad).
- **Cronograma:** 1 sesión en el primer semestre y 1 sesión en el segundo semestre.
- **Número de personas formadas:** 20. Se llevará un recuento desagregado por sexo de las personas participantes en las sesiones.
- **Número de empresas formadas:** 10. Se llevará un recuento de las empresas participantes en las sesiones.
- **Grado de satisfacción de los/as participantes:** Mayor o igual a 7 (escala de 0 a 10). Se realizará media aritmética del grado de satisfacción de las personas asistentes a las sesiones utilizando los datos de la encuesta que se les pasará a la finalización de las mismas. Se obtendrá grado de satisfacción por cada sesión y grado de satisfacción global.

OBJETIVO OPERATIVO 2. SENSIBILIZAR, FORMAR E INFORMAR A EMPRESAS Y POBLACIÓN TRABAJADORA EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Actividad 2.1. Talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo.

- **Número de talleres: 2**
- **Objetivo:** Promocionar la inclusión de medidas específicas contra el acoso sexual/por razón de sexo y para la prevención y la gestión de la violencia de género desde el ámbito empresarial en los planes de igualdad de las empresas.
- **Metodología:** Formación específica a personas trabajadoras y empresas en materia de acoso sexual/por razón de sexo y la prevención y la gestión de la violencia de género a través de talleres on line de 1,5 horas de duración.
- **Cronograma:** 1 taller en el primer semestre y 1 taller en el segundo semestre.
- **Número de personas formadas:** 50. Se llevará un recuento desagregado por sexo de las personas participantes en talleres.
- **Número de empresas formadas:** 20. Se llevará un recuento de las empresas participantes en talleres.
- **Grado de satisfacción de los/as participantes:** Mayor o igual a 7 (escala de 0 a 10). Se realizará media aritmética del grado de satisfacción de las personas asistentes a los talleres utilizando los datos de la encuesta que se les pasará a la finalización del taller al que hayan asistido. Se obtendrá grado de satisfacción por cada taller y grado de satisfacción global.

Información de Firmantes del Documento



OBJETIVO OPERATIVO 3. SENSIBILIZAR, FORMAR E INFORMAR A EMPRESAS Y POBLACIÓN TRABAJADORA EN MATERIA DE DIVERSIDAD SEXUAL

Actividad 3.1. Jornada técnica en materia de diversidad sexual

- **Número de jornadas:** 1
- **Objetivo:** Realizar una labor de sensibilización y divulgación entre las empresas, de buenas prácticas en gestión de la diversidad sexual.
- **Metodología:** Celebración de jornada presencial de una duración aproximada de 3 horas, cuya apertura institucional se realice conjuntamente entre el Ayuntamiento y la Cámara de Madrid, en las que se se de a conocer el proyecto y, por medio de empresas ponentes que hayan incorporado medidas de gestión de la diversidad sexual y/o de personas expertas en la materia a tratar, se ofrezcan ejemplos de buenas prácticas en estos ámbitos.
- **Cronograma:** Segundo semestre.
- **Número de personas:** 20. Se llevará un recuento desagregado por sexo de las personas participantes en la jornada.
- **Número de empresas:** 10. Se llevará un recuento de las empresas participantes en la jornada.

OBJETIVO OPERATIVO 4. ELABORAR MATERIAL DE APOYO Y ANALIZAR LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O DIVERSIDAD

Actividad 4.1. Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad

- **Número de cuestionarios:** 1
- **Objetivo:** Analizar el grado de conocimiento y cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad
- **Metodología:** El trabajo consistirá en el diseño, por parte de las tres entidades participantes en el proyecto, de un cuestionario que se pasará a través de correo electrónico a un número significativo de empresas, delegados y delegadas y personas trabajadoras que hayan sido usuarias de las acciones del servicio con el fin de analizar el objetivo descrito.
- **Cronograma:** Segundo semestre.

Actividad 4.2. Informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad

- **Número de informes:** 1
- **Objetivo:** Analizar el grado de conocimiento y cumplimiento de las obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad
- **Metodología:** A través de la información recogida en el cuestionario diseñado a tal efecto, se llevará a cabo, por parte de las tres entidades participantes en el proyecto, la redacción de un informe de situación de las empresas en la materia a analizar.
- **Cronograma:** Segundo semestre.

Información de Firmantes del Documento



Actividad 4.3. Guía en materia de igualdad y/o diversidad

- **Número de guías: 1**
- **Objetivo:** Sensibilizar en materia de igualdad y/o diversidad 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 población trabajadora, empresas y representación legal de la plantilla, y que versará sobre un tema clave relacionados con la igualdad y/o diversidad en el ámbito empresarial y sindical.
- **Cronograma:** Segundo semestre.

*El cronograma de las acciones de los cuatro objetivos operativos es estimativo, pudiendo variar en función de las necesidades y buen desarrollo del proyecto.

7.- ANALISIS PREVIO DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO

DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN EN EL QUE SE DESARROLLA EL PROYECTO

El proyecto incide en la reducción y eliminación de la brecha de género existente y en impulsar la corresponsabilidad, impactando, sobre todo, en el ámbito laboral y empresarial.

Analizando con perspectiva de género la situación de mujeres y hombres en el ámbito laboral, pueden apreciarse significativas desigualdades en el acceso al mercado de trabajo, mantenimiento del empleo, promoción profesional, acogimiento a medidas de conciliación/corresponsabilidad y condiciones laborales, entre otros aspectos fundamentales que afectan principalmente de manera negativa a las mujeres.

Estas desigualdades son el reflejo de una realidad social en la que las mujeres siguen teniendo un peso principal en el trabajo doméstico y en las labores de cuidado, dando como resultado esta no corresponsabilidad, a un impacto negativo en el ámbito laboral para las mujeres en el acceso y mantenimiento del empleo, en su promoción profesional, en el ámbito salarial en cuanto a salario percibido y pensiones de jubilación recibidas, etc.

A esto se unen los estereotipos resultantes de los procesos de socialización de género que influyen, asimismo, en aspectos clave de desigualdad como la división sexual del trabajo, el techo de cristal y de nuevo, a una falta de una corresponsabilidad real.

A nivel de la ciudad de Madrid, la situación en algunos parámetros fundamentales sobre los que actúa el proyecto, en cuanto a impulsar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad, evidencia la desigualdad de género (Fuente: Índice de Desigualdad de género de la ciudad de Madrid):

Información de Firmantes del Documento



	Hombres	Mujeres
Tasa de actividad personas entre 16 y 64 años	83,33%	77,70%
Minutos dedicados a tareas de hogar y familia en día laborable	152	255
Porcentaje de personas inactivas, mayores de 16 años, cuya clase principal de inactividad son las labores del hogar	6,6%	26,8%
Salario bruto medio por hora	19,46 €	17,34 €
Pensión media mensual	1.584 €	1.215,5 €
Porcentaje de personas en puestos directivos	4,71 %	2,59 %

Por su parte, respecto a las conclusiones extraídas de la encuesta sobre la implantación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad llevada a cabo en 2021 por la Dirección General de Políticas de Igualdad y Contra la Violencia de Género del Ayuntamiento de Madrid, en la que participaron 3.017 empresas, queda patente que ni en las plantillas de las empresas, ni en los órganos de toma de decisiones, hay una presencia equilibrada en cuanto a presencia de mujeres y hombres:

Solamente el 25% de las empresas madrileñas que participaron en la encuesta manifestaron tener una mujer como máxima responsable. Apenas el 23% de las empresas participantes declararon una plantilla con una presencia equilibrada de mujeres/hombres y en los órganos de decisión de las empresas (consejos de administración y similares) las mujeres representaban en promedio sólo el 20%.

Únicamente una cuarta parte de las empresas consultadas (24%) manifestó realizar formación en igualdad y/o prevención de violencia de género a las personas cuando comienzan a trabajar y el 22% es el porcentaje de empresas que habían ofrecido formación en igualdad a sus plantillas en el último año.

Sólo el 62% de los planes vigentes de las empresas que respondieron estaban registrados, a pesar de ser obligatorio su registro una vez firmados, y en cuanto al registro retributivo, un 27% de las empresas aún no lo habían implantado en su empresa y un 29% declararon no saber si lo tenían o no, aun cuando es obligatorio para todas las empresas independientemente de su tamaño.

Un 32% de las empresas participantes dijeron que cuentan con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, pese a la obligatoriedad para todas las empresas de contar con acciones de prevención y de dar cauce a las denuncias.

En cuanto a diversidad sexual, el 12% de las empresas consultadas afirmaron disponer de una política específica para la gestión de la diversidad sexual y/o de género de sus plantillas. Lo más

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC



habitual es que esta política consistiera en una declaración de principios o en un compromiso de la empresa con la política de diversidad.

En enero de 2024 hemos conocido también los datos de la última encuesta del CIS relativa a las percepciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

De esta encuesta se desprende que, para acceder a un puesto de responsabilidad, el 67,8 % de las mujeres y el 50,9 % de los hombres opinan que es peor la situación que tienen las mujeres.

A la hora de conciliar la vida laboral y familiar, un 72,5% de las mujeres y un 58,5% de los hombres asegura que ellas lo tienen peor.

Se constata que aún estamos lejos de alcanzar una corresponsabilidad real, dedicando todavía hoy las mujeres el doble de tiempo que los hombres al cuidado de hijos e hijas.

Un 49,2% de los hombres y un 45,6% de las mujeres ha escuchado comentarios sexistas por parte de amistades o de familiares.

Un 13,8% de las mujeres asegura haber presenciado cómo un hombre acosaba sexualmente a una mujer y un 8,1% de los hombres también.

En cuanto a la discriminación por razón de sexo en el trabajo, un 9,7% de las mujeres afirma haberla presenciado y un 5,4% de los hombres también lo asegura.

Preocupante es el hecho de que el 44,1% de los hombres esté “muy o bastante de acuerdo” con que se ha llegado tan lejos en la promoción de la igualdad de las mujeres que ahora se está discriminando a los hombres, algo que opinan también el 32,5% de las mujeres.

Si bien es cierto que la mayoría no está de acuerdo con esas afirmaciones, la cifra es significativa y nos pone en alerta de la importante labor que tenemos por delante en cuanto a sensibilización en materia de igualdad, puesto que algo de una importancia tan trascendental para las personas y para el desarrollo social y económico, como es el favorecer la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres y, desde el punto de vista empresarial, promover la objetividad y la transparencia en la gestión de personas evitando que esté mediatizada por sesgos de género, se percibe en ocasiones como algo negativo.

Estos datos nos demuestran que queda mucho por hacer para llegar a una igualdad real.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACTUACIONES PLANIFICADAS PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DETECTADAS EN EL ÁMBITO DEL PROYECTO.

El programa va a incidir directamente en la erradicación de estereotipos de género en el ámbito organizacional y en la capacitación empresarial en materia de igualdad, corresponsabilidad, incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las empresas y de sus RRHH y diversidad sexual.

Las acciones contempladas se van a dirigir, fundamentalmente, a sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de corresponsabilidad, igualdad de oportunidades entre mujeres y

Información de Firmantes del Documento

ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC



hombres, acoso sexual/por razón de sexo y violencia, así como en analizar la situación de las empresas en esta línea.

También se incorpora alguna acción específica referente a capacitar/informar sobre gestión empresarial de la diversidad sexual por su implicación a nivel de igualdad y de género.

Estas son las acciones previstas:

- 1) Acciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres:
 - Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad.
 - Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad.
 - Sesiones formativas 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 y sesiones formativas.

- 2) Acciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo y diversidad sexual:
 - Talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo.

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

- 3) Acciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de diversidad sexual:
 - Jornada técnica en materia de diversidad sexual.

*Se incluyen asimismo, indicadores referentes a número de personas y empresas sensibilizadas.

- 4) Acciones dirigidas a elaborar material de apoyo y analizar la situación de las empresas en materia de igualdad y/o diversidad:
 - Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad.
 - Informe de resultados de cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad.
 - Guía en materia de igualdad y/o diversidad.

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.

Información de Firmantes del Documento



- 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 LGTBfóbicas.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PREVISTO PARA ANALIZAR EL IMPACTO DE GÉNERO DEL PROYECTO.

Objetivo 1. Actuaciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a empresas y población trabajadora en materia de corresponsabilidad e igualdad entre mujeres y hombres.

<p><input type="checkbox"/> Índice de distribución. Se obtendrá del total de personas participantes en las acciones</p>
<p>- % de mujeres participantes en la jornada, talleres y sesiones formativas del total de personas participantes y % de hombres participantes en las jornadas, talleres y sesiones formativas del total de personas participantes.</p> <p>META: El % de hombres participantes será del 10% o superior al 10%</p>
<p><input type="checkbox"/> Índice de concentración. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de satisfacción recibidos.</p>
<p>- % de mujeres formadas en talleres y sesiones formativas 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.</p> <p>META: El 15% de las mujeres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.</p>
<p>- % de hombres formados en talleres y sesiones formativas que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación, corresponsabilidad en su empresa, del total de hombres participantes</p> <p>META: El 15% de los hombres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.</p>
<p>- % de mujeres formadas en talleres y sesiones formativas que considera que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades del total de mujeres participantes</p> <p>META: El 20% de las mujeres consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades.</p>
<p>- % de hombres formados en talleres y sesiones formativas que considera que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades del total de hombres participantes</p> <p>META: El 20% de los hombres consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades.</p>
<p><input type="checkbox"/> Brecha de género. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de satisfacción recibidos.</p>

Información de Firmantes del Documento



- Brecha de género entre mujeres y hombres, participantes en talleres y sesiones formativas, que considera que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades.

RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres formados en talleres y sesiones formativas que consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades y el % de mujeres formadas en talleres y sesiones formativas que consideran que en su empresa se trabaja a favor de la igualdad de oportunidades.

- Brecha de género entre mujeres y hombres, participantes en talleres y sesiones formativas, 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 formados en talleres y sesiones formativas que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en su empresa y el % de mujeres, formadas en talleres y sesiones formativas que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad en su empresa.

Objetivo 2. Actuaciones dirigidas a sensibilizar, formar e informar a a empresas y población trabajadora en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo.

<p><input type="checkbox"/> Índice de distribución. Se obtendrá del total de personas participantes en las acciones</p>
<ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres participantes en los talleres del total de personas participantes y % de hombres participantes en los talleres del total de personas participantes. <p>META: El % de hombres participantes será del 10% o superior al 10%.</p>
<p><input type="checkbox"/> Índice de concentración. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de satisfacción recibidos</p>
<ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres formadas en talleres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo (en función de la temática de la acción correspondiente), del total de mujeres participantes. <p>META: El 15% de las mujeres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo en su empresa, del total de mujeres participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de hombres formados en talleres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo en su empresa (en función de la temática de la acción correspondiente), del total de hombres participantes. <p>META: El 15% de los hombres consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo en su empresa, del total de mujeres participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de mujeres formadas en talleres que considera que en su empresa se trabaja contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo (en función de la temática de la acción correspondiente) del total de mujeres participantes. <p>META: El 20% de las mujeres consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - % de hombres formados en talleres que considera que en su empresa se trabaja contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo (en función de la temática de la acción correspondiente) del total de hombres participantes

Información de Firmantes del Documento



META: El 20% de los hombres consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo.

Brecha de género. Se obtendrá de la explotación de los cuestionarios de satisfacción recibidos.

- Brecha de género entre mujeres y hombres participantes en talleres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo (en función de la temática de la acción correspondiente).

RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres formados en talleres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo y mujeres formadas en talleres que consideran que en su empresa se trabaja contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo.

- Brecha de género entre mujeres y hombres participantes en talleres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo en su empresa (en función de la temática de la acción correspondiente).

RESULTADO: Diferencia entre el % de hombres formados en talleres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo en su empresa y % de mujeres formadas en talleres que consideran que tienen capacidad para influir en la incorporación de medidas contra la violencia o el acoso sexual y por razón de sexo en su empresa.

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC



8.- RECURSOS, PRESUPUESTOS Y FINANCIACION

a) Infraestructura con la que se cuenta

Las acciones presenciales correspondientes al presente proyecto se llevarán a cabo en la sede de la Cámara de Madrid, situada en Plaza de la Independencia nº 1, 28001, Madrid o en el centro de Huertas 11-13, 28012, Madrid

Otro local del que dispone la entidad con carácter general está situado en:

-Pedro Salinas 11, 28043, Madrid (Instituto de formación empresarial).

El material para las acciones formativas y de sensibilización será elaborado, adaptado y actualizado puntualmente para cada sesión en función del tema concreto a tratar. Se elaborarán presentaciones en power point para los talleres y sesiones formativas con los contenidos abordados, que se harán llegar posteriormente a la finalización de cada taller/sesión formativa a las personas participantes.

Las salas a utilizar en el caso de las acciones presenciales y las plataformas virtuales, en el caso de la formación on line, contemplan las condiciones idóneas para el desarrollo de jornadas, reuniones de trabajo y talleres (capacidad y medios técnicos).

La Cámara de Madrid cuenta con bases de datos de empresas que favorecen la **amplia difusión de los servicios y acciones**. A su vez, se cuenta con su **publicación en la página web de la Cámara de Madrid y en la newsletter de igualdad de la Cámara de Madrid**.

Para la inscripción y control de aforo en jornadas, talleres y sesiones formativas, las inscripciones se realizarán utilizando la **herramienta de gestión comercial de la Cámara de Madrid, herramienta básica de gestión de la entidad**.

Para las acciones on line se utilizará la plataforma zoom y se dispone de **un fondo** con el nombre del servicio y los logos del Ayuntamiento de Madrid.

b) Nº de recursos humanos para el desarrollo del proyecto y su categoría profesional

Nº de contratadas	personas	Categoría profesional	Funciones vinculadas al proyecto	% de dedicación al proyecto	Jornada teórica total. Horas laborales Cámara	Horas dedicadas al proyecto
Técnica 1		Titulada	Coordinación	Aproximadamente 72,5%	30 horas semanales: 1.500 horas teóricas/año	Aproximadamente 1.090 horas/año
			Organización			
			Ejecución			
			Difusión			
			Justificación			
Técnica 2		Titulada	Organización	Aproximadamente 24%	40 horas semanales: 1.923 horas teóricas/año	Aproximadamente 466 horas/año
			Ejecución			
			Difusión			
			Justificación			
N de voluntarias	personas	Categoría profesional	Funciones vinculadas al proyecto	% de dedicación al proyecto		

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG607H4MPNJGC



c) Financiación y subcontratación

No está previsto subcontratar ni total ni parcialmente la actividad.

No está prevista la recepción de ayudas ni colaboraciones para la ejecución del proyecto.

d) Presupuesto

CONCEPTO (personal, mantenimiento, actividades, dietas.....)		CUANTÍA AYUNTAMIENTO	COFINANCIACIÓN	FINANCIACIÓN PROPIA	COSTE TOTAL
GASTOS CORRIENTES	Contratos laborales	45.500 €	-----€	-----€	45.500 €
	Informe auditoría cuenta justificativa	1.500 €	-----€	-----€	1.500 €
		-----€	-----€	-----€	-----€
		-----€	-----€	-----€	-----€
Total Gastos estructurales o Indirectos		-----€	-----€	-----€	-----€
Total gastos		47.000 €	-----€	-----€	47.000 €

9.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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, de las cuales se levantarán las correspondientes actas.

Las acciones conjuntas entre las tres entidades conveniadas se realizarán por medio de reuniones y sesiones de trabajo organizadas a tal efecto.

El material e informe diseñado y elaborado se harán llegar al Ayuntamiento de Madrid para su uso y difusión.

Respecto a los talleres, sesiones formativas y jornadas, se dispondrá del registro de asistencia en el caso de acciones presenciales y de los archivos de conexiones zoom y grabaciones en el caso de las acciones virtuales, así como de los cuestionarios de satisfacción de los talleres y sesiones formativas, en papel (acciones presenciales) o en formato digital (acciones on line), de las personas asistentes que los cumplimenten.

Información de Firmantes del Documento



MADRID

ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG607H4MPNJGC



- Metas fuentes de verificación y persona responsable por objetivos operativos y acciones:

OBJETIVO OPERATIVO 1. SENSIBILIZAR, FORMAR E INFORMAR A EMPRESAS Y POBLACIÓN TRABAJADORA EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Actividad 1.1. Jornada técnica en materia de igualdad y corresponsabilidad

Meta prevista: 1 jornada. 20 personas. 10 empresas.

Fuentes de verificación: -Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de Cámara de Madrid

- Registro en excel de relación de personas
- Registro en excel de relación de empresas

Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid

Actividad 1.2. Talleres sobre igualdad y corresponsabilidad

Meta prevista: 8 talleres. 130 personas formadas y sensibilizadas. 90 empresas formadas y sensibilizadas.

Puntuación mayor o igual a 7 de grado de satisfacción.

Fuentes de verificación: -Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de Cámara de Madrid

- Registro en excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
- Registro en excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas
- Registro en excel de las respuestas de todos los cuestionarios de satisfacción (*)

Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid

Actividad 1.3. Sesiones formativas en materia de igualdad

Meta prevista: 2 sesiones. 20 personas formadas y sensibilizadas. 10 empresas formadas y sensibilizadas.

Puntuación mayor o igual a 7 de grado de satisfacción.

Fuente de verificación: -Certificado de realización de las sesiones formativas de la persona representante legal de Cámara de Madrid

- Registro en excel de relación de personas formadas y sensibilizadas
- Registro en excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas
- Registro en excel de las respuestas de todos los cuestionarios de satisfacción (*)

Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid

Información de Firmantes del Documento



OBJETIVO OPERATIVO 2. SENSIBILIZAR, FORMAR E INFORMAR A EMPRESAS Y POBLACIÓN TRABAJADORA EN MATERIA DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Actividad 2.1. Talleres en materia de violencia y acoso sexual y por razón de sexo.

Meta prevista: 2 talleres. 50 personas formadas y sensibilizadas. 20 empresas formadas y sensibilizadas.

Puntuación mayor o igual a 7 de grado de satisfacción.

Fuentes de verificación: -Certificado de realización de los talleres de la persona representante legal de Cámara de Madrid

-Registro en excel de relación de personas formadas y sensibilizadas

-Registro en excel de relación de empresas formadas y sensibilizadas

-Registro en excel de las respuestas de todos los cuestionarios de satisfacción (*)

Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid.

OBJETIVO OPERATIVO 3. SENSIBILIZAR, FORMAR E INFORMAR A EMPRESAS Y POBLACIÓN TRABAJADORA EN MATERIA DE DIVERSIDAD SEXUAL

Actividad 3.1. Jornada técnica en materia de diversidad sexual

Meta prevista: 1 jornada. 20 personas. 10 empresas.

Fuentes de verificación: -Certificado de realización de la jornada de la persona representante legal de Cámara de Madrid

-Registro en excel de relación de personas

-Registro en excel de relación de empresas

Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid

OBJETIVO OPERATIVO 4. ELABORAR MATERIAL DE APOYO Y ANALIZAR LA SITUACIÓN DE LAS EMPRESAS EN MATERIA DE IGUALDAD Y/O DIVERSIDAD

Actividad 4.1. Cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad

Meta prevista: 1 cuestionario

Fuente de verificación: Cuestionario en formato Pdf

Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid

Actividad 4.2. Informe de resultados del cuestionario sobre obligaciones legales en materia de igualdad y/o diversidad

Meta prevista: 1 informe

Fuente de verificación: Informe en formato Pdf y registro excel de resultados de cuestionario

Información de Firmantes del Documento



Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid

Actividad 4.3. Guía en materia de igualdad y/o diversidad

Meta prevista: 1 guía

Fuente de verificación: Guía en formato Pdf

Persona responsable: Director gerente Cámara de Madrid

(*) El porcentaje mínimo contemplado de cuestionarios de satisfacción deberá ser, en relación con el número de personas participantes, de un 15%.

Información de Firmantes del Documento



ALFONSO ANTONIO CALDERON YEBRA
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: 02/10/2024 14:18:58
Fecha Firma: 10/10/2024 18:47:57

CSV : 1NMXG6O7H4MPNJGC

