



Dirección General de Igualdad
CONSEJERÍA DE POLÍTICAS SOCIALES,
FAMILIAS, IGUALDAD Y NATALIDAD



Unión Europea
Fondo Social Europeo
"El FSE invierte en tu futuro"

MEMORIA RELATIVA A LA NECESIDAD E IDONEIDAD DEL CONTRATO PARA LA PRESTACION DE UN SERVICIO DE ASESORÍA A EMPRESAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, A LO LARGO DE LOS AÑOS 2021, 2022 y 2023 COFINANCIADO EN UN 50% POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO.

De conformidad con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, se exponen a continuación los fines, la naturaleza y extensión de las necesidades que pretenden cubrirse mediante el contrato proyectado, así como la idoneidad de su objeto y contenido para satisfacerlas

La Dirección General de Igualdad, como Organismo de Igualdad de la Comunidad de Madrid, en virtud del artículo 11 del Decreto 279/2019, de 29 de octubre de 2019, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida política, económica y social de la Comunidad de Madrid.

Para ello, la Dirección General desarrolla, entre otras, funciones conducentes por una parte, a acelerar los procesos que lleven a la incorporación de la igualdad de oportunidades de las mujeres y de los hombres en el ámbito del empleo y de la promoción profesional; y, por otra parte, a favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.

En este contexto, los objetivos de este contrato responden a la necesidad de avanzar en la consecución de dicha igualdad en los diferentes sectores de la vida económica de la Comunidad de Madrid, y dentro de ellos, en el ámbito de la pequeña y mediana empresa, que constituye el núcleo básico del tejido empresarial y laboral de la Comunidad de Madrid, y que deben ser destinatarias de medidas específicas para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad de conformidad con el art. 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para el caso de las empresas de menos 50 trabajadores, y para ayudar a las de entre 50 y 250 trabajadores a disponer de dicho plan, una vez finalizado el periodo transitorio establecido en la Ley. Dicho periodo finaliza en marzo de 2022, de modo que con la previsión de duración trienal del contrato se pretende, por un lado, contribuir definitivamente a que todas las empresas obligadas dispongan de Plan de Igualdad, y a su vez, en el tiempo restante, consolidar los planes ya existentes y ejecutar el resto de medidas previstas en el presente contrato dirigidas a todas aquellas empresas que en esta edición o en alguna previa, han participado en el programa Generando Cambios.

De este modo, se pretende la incorporación y desarrollo de nuevas formas de trabajo que favorezcan la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y empresarial, la corresponsabilidad de las empresas en esta tarea, la gestión de los recursos humanos en función del género y la conciliación de la vida personal y laboral del personal a su servicio.

Lo anterior se lleva a cabo, por un lado, mediante la puesta a disposición de las pymes madrileñas participantes la información, formación y consultoría individualizada necesarias para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad en sus



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 090888106826636929404

empresas; y por otra parte, mediante el acciones que contribuyan a la asunción por las mujeres profesionales de mayores responsabilidades en las empresas participantes en el programa, a través de la impartición de sesiones grupales de promoción profesional y liderazgo femenino, preferentemente a las mujeres que ocupan puesto de mando intermedio en las empresas, así como a través de sesiones a los departamentos de recursos humanos y al conjunto de la plantilla en pro de una cultura empresarial que valore la igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, debe tenerse en consideración que la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021, aprobada el 27 de febrero de 2018 contiene, por un lado, el Eje 1 "Empleo, promoción profesional y liderazgo", cuya medida 23 está dirigida a sensibilizar al personal directivo de las empresas sobre la importancia de la presencia de mujeres en posiciones de mando; y por otro lado, el Eje 2 "Conciliación, corresponsabilidad y usos del tiempo", cuya medida 33 se refiere a programas de ayuda a empresas hasta 250 trabajadores para que implanten planes de igualdad.

Finalmente, este proyecto cofinanciado al 50% por el Fondo Social Europeo, debe ejecutarse a través de un contrato de servicios, como la forma más apropiada para articular su funcionamiento, teniendo en cuenta las características del mismo, tanto personales como técnicas, que no es posible satisfacer de forma directa desde este centro gestor.

Madrid, a fecha de firma

LA DIRECTORA GENERAL DE IGUALDAD

