

**PLEC DE CONDICIONS TÈCNIQUES PER A LA
CONTRACTACIÓ D'UN SERVEI D'AUDITORIA PER
L'ELABORACIÓ D'UN SISTEMA DE VALORACIÓ DE
LLOCS DE TREBALL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.**

EXPEDIENT: 22RH0010

1 Introducció

El Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell és un consorci públic vinculat a l'administració de la Generalitat de Catalunya, el màxim òrgan de govern del qual és el Consell de Govern, i que gestiona diferents centres sanitaris en un únic recinte: Hospital de Sabadell, UDIAT Centre Diagnòstic, Albada Centre Sociosanitari, Salut Mental Parc Taulí, Atenció a la Dependència Parc Taulí, un Centre d'Atenció Primària (el Sabadell 4B Can Rull) , i també els serveis de Sabadell Gent Gran Centre de Serveis, a través d'una societat anònima. El Consorci és el soci únic d'aquesta darrera entitat i nomena a tots els membres del seu consell d'administració. A més a més, és Unitat docent de la Facultat de Medicina de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i té la consideració d'Hospital Universitari.

El Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí es troba vinculat a la Fundació Institut d'Investigació i Innovació Parc Taulí (I3PT). Les institucions del Consorci reben el suport de la Fundació I3PT en aspectes de recerca, innovació i docència, en la formació científica i mèdica dels professionals i, en general, en el desenvolupament dels coneixements que sustenten el model assistencial.

La missió del Parc Taulí és donar assistència resolutiva, integral, personalitzada i de qualitat als ciutadans de la seva àrea de referència tot fomentant l'equitat, la continuïtat assistencial, la satisfacció, l'eficiència i la sostenibilitat.

Actualment el Parc Taulí atén una població de referència de 400.000 habitants, disposant d'una infraestructura de 466 llits d'aguts i 216 llits sociosanitaris. Té una plantilla mensual contractada d'aproximadament uns 4.000 professionals, que també inclou Sabadell Gent Gran i la Fundació I3PT.

A efectes de quantificació de plantilles gestionades i amb caràcter merament informatiu que no limitatiu pel que fa al present contracte, el Consorci pot arribar a gestionar 4.500 treballadors, Sabadell Gent Gran CS 125 treballadors i la Fundació I3PT fins a 100 treballadors.

En aquest document ens referirem al Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí com a **Parc Taulí** i entendre'm que ens estem referint a totes les entitats del Taulí amb independència del seu NIF.

2 Objecte de la contractació

És objecte del present plec la contractació d'un servei d'auditoria que elabori les descripcions de llocs de treball del Parc Taulí amb un sistema de valoració de llocs de treball que incorpori la perspectiva de gènere, d'acord amb el contingut del Reial Decret Llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

3 Abast del projecte

Cal determinar que el present contracte comportarà la realització del mateix objecte per totes i cadascuna de les tres entitats enumerades precedentment de forma que caldrà l'elaboració de tres informes, un per cadascuna de les entitats, que podran ser iguals però contemplant les peculiaritats adaptatives de cadascuna d'elles. Això vol dir que l'equip de l'entitat adjudicatària caldrà que es reuneixi amb les tres representacions socials, si fos necessari.

L'empresa que resulti adjudicatària haurà de realitzar les següents tasques i funcions en relació a les entitats del Parc Taulí i en referència a tots i cadascun dels seus llocs de treball que siguin susceptibles de tenir una configuració diferent a un altre d'existent:

3.1) Anàlisi i descripció dels diferents llocs de treball

Les definicions dels llocs de treball hauran d'incloure, d'acord amb el contingut de la llei:

- Contingut efectiu de l'activitat, funcions associades al lloc de treball, atenent al contingut del conveni col·lectiu així com el contingut efectiu de l'activitat desenvolupada.
- Condicions educatives les que es corresponguin amb qualificacions reglades i tinguin relació amb el desenvolupament de l'activitat.
- Condicions professionals i de formació les que puguin servir per acreditar la qualificació de la persona treballadora, incloent-hi l'experiència o la formació no reglada, sempre que tinguin connexió amb el desenvolupament de l'activitat.
- Criteris i factors estrictament relacionats amb el desenvolupament del lloc de treball que siguin diferents dels anteriors, sent rellevants en el desenvolupament de l'activitat.

Per aquesta fase, caldrà:

- Elaboració, tramesa i recollida del qüestionari de recollida d'informació.
- Elaboració dels diferents llocs de treball de les tres entitats.

3.2) Manuals de valoració de llocs de treball per les tres empreses

Consensuar i aprovar amb l'equip de treball de Recursos i Humans i la representació social de les diferents Comissions d'Igualtat, els factors que concorren en un lloc de treball, així com la seva escala de valoració que formaran part del Manual de valoració de llocs de treball, de cada una de les entitats.

Per aquesta fase, caldrà:

- Reunions amb l'equip de treball format per l'equip de Recursos Humans i la representació social.
- Formació de l'equip de treball, per part de l'empresa adjudicatària
- Elaboració i aprovació del Manual de valoració de llocs de treball per empresa.

3.3) Valoració del llocs de treball amb perspectiva de gènere

Per aquesta fase, caldrà:

- Fer el procés de valoració dels diferents llocs de treball, d'acord amb el Manual de valoració de llocs de treball, amb l'objectiu de quantificar la seva importància o valor i la seva equivalència retributiva.
- Informe final de resultats, on s'establirà un pla d'actuació per a la correcció de possibles desigualtats retributives, amb determinació d'objectius i actuacions concretes.
- Llista de llocs de treball d'igual valor, per elaborar el registre retributiu anual.

3.4) Informe d'auditoria salarial per incorporar al Pla d'igualtat actual de cadascuna de les tres empreses

Per aquesta fase, caldrà:

- Informe d'auditoria salarial per incorporar al Pla d'igualtat de cada una de les tres entitats. Aquest informe haurà de recollir la informació necessària per comprovar que el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents que es puguin produir per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la seva transparència.
- Validació per part de l'autoritat laboral competent, que l'informe respon a les obligacions recollides per llei.

L'empresa adjudicatària haurà de posar a disposició del Parc Taulí l'eina de valoració de llocs de treball, per futurs nous llocs de treball o modificacions dels actuals, així com les possibles actualitzacions fruit de modificacions legals. Aquesta eina haurà de ser pròpia de l'empresa adjudicatària i s'haurà de fer constar en l'oferta de forma expressa la cessió d'ús a un mínim de dos professionals del Parc Taulí durant el temps en que estiguin vigents els actuals plans d'igualtat de forma que puguin anar valorant els nous llocs de treball o actualitzant els existents. També es podrà fer constar el compromís d'actualització dels llocs o nous llocs de treball sense limitació, directament per l'empresa adjudicatària dins de la vigència dels Plans d'igualtat i sense cost. Si el licitador optés per aquesta opció haurà de determinar la sistemàtica de sol·licituds i el temps de resposta. Cada incompliment estarà subjecte a una clàusula de penalització equivalent al 2% de l'import total d'adjudicació del contracte, tot i que l'import d'aquest ja hagi estat satisfet. En aquest cas, pels diferents incompliments, el Parc Taulí girarà factura de penalització.

4 Organització del servei i pla operatiu

No es determina una metodologia específica en quant a la manera de dur a terme els treballs, deixant aquest aspecte obert a les opcions que presentin les empreses consultores que concorren al procediment de licitació. No obstant això, hauran de disposar d'una metodologia i una plataforma/eina pròpia de valoració de llocs de treball, no serà possible la seva subcontractació i aquesta haurà de respondre a un sistema analític que garanteixi el compliment dels objectius i les exigències recollides al Reial Decret llei 902/2020 esmentat.

Per tant, l'adjudicatari haurà de proporcionar recursos propis i interns, així com el corresponent suport tècnic, logístic i documental necessari per a la correcta implementació.

Durant l'execució del servei, l'adjudicatari es compromet, en tot moment, a facilitar la informació i la documentació que Parc Taulí sol·liciti per poder disposar d'un ple coneixement de les circumstàncies en què es desenvolupen els treballs, així com de els eventuais problemes que puguin plantejar-se.

L'adjudicatari estarà obligat a assistir i col·laborar a les reunions de seguiment del projecte convocats pel Parc Taulí.

Tota la documentació generada per l'adjudicatari serà aportada en català, qualsevol que sigui el suport i/o format utilitzat per a la transmissió de la informació i serà propietat exclusiva del Parc Taulí, que podrà reproduir-la i/o publicar-la total o parcialment en la forma que consideri, sense que pugui oposar-se l'adjudicatari al·legant drets d'autor.

L'adjudicatari proporcionarà, sense cost addicional pel Parc Taulí d'una copia en suport digital amb tota la documentació generada durant la prestació dels serveis, així com l'eina de valoració per futurs nous llocs de treball o modificacions dels existents.

L'adjudicatari haurà de guardar sigil·li i secret professional respecte a les dades obtingudes per a la realització del treball, sense fer cap ús o divulgació dels estudis i documents elaborats, atenent-se a la normativa. d'obligació respecte al secret professional per a les empreses consultores.

5 Organització de l'equip operatiu de treball

El servei haurà de ser prestat per un equip que inclogui els perfils adients per donar cobertura a les necessitats expressades en el aquest document.

6 Solvència tècnica o professional

El licitador considerat com a millor oferta haurà d'acreditar la solvència tècnica o professional (art. 90 LCSP), que s'entendrà com la capacitat per la realització d'un sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.

Es demanaran referències en treballs similars, principalment relacionats amb el sector sanitari, mitjançant:

6.1) Relació dels principals contractes de serveis realitzats d'igual o similar naturalesa i anàloga dimensió, que els que constitueixen l'objecte del contracte, en el curs de com a màxim els tres últims anys, on s'indicarà l'import, la data i el destinatari, públic o privat dels mateixos, tenint en compte que cal haver realitzat treballs en tres empreses diferents, de més de 500 empleats cada una, i que han de ser treballs relacionats directament amb la valoració de llocs de treball i/o estudis retributius.

7 Presentació de l'oferta

7.1 Sobre B. Documentació tècnica

Els licitadors hauran de detallar la metodologia del projecte mitjançant un document amb un màxim de 20 pàgines, tenint en compte el que s'indica al punt 3 del plec tècnic. S'haurà d'incloure:

7.1 a) Metodologia explicada de manera detallada del projecte de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere, on es detallaran les fases del projecte, personal implicat en cada una d'elles i les fites fonamentals de les mateixes.

7.2 b) Descripció i funcions de l'eina que s'utilitzarà per a l'anàlisi i valoració dels llocs de treball, incloent els següents models:

- Model de Manual de valoració de llocs de treball complet per a la seva valoració.
- Model de fitxa de lloc de treball.
- Model d'informe d'auditoria retributiva per adjuntar al Pla d'igualtat.
- Compromís pel que fa a la cessió temporal de l'eina de valoració o el compromís de realització directa de les valoracions.

NOTA: És molt important adaptar-se a l'estructura detallada per tal d'optimitzar i simplificar la revisió de les ofertes rebudes dels diferents licitadors. Si el licitador creu important adjuntar informació rellevant que no encaixa en l'estructura de l'oferta, pot fer-ho dins dels annexos.

La proposta del licitador no superarà les 20 pàgines, en format document (doc, docx...) o presentació de transparències (ppt...). En cas contrari només es valorarà el contingut de les primeres 20 pàgines. La proposta s'haurà de lliurar en format electrònic/digital.

7.2 Sobre C. Documentació econòmica

Les empreses hauran d'indicar llur oferta econòmica, que no podrà sobrepassar el pressupost base de licitació fixat en el quadre de característiques de la licitació.

Les ofertes que sobrepassin aquest import quedaran excloses del procediment.

El present contracte no permet la modificació i variació per increment sobrevingut de les necessitats .

8 Terminis de prestació del servei (durada)

La durada del contracte és de 6 mesos, a contar des de la data d'adjudicació i posterior formalització del contracte.

9 Condicions d'execució

9.1 Característiques de les ofertes presentades

Les ofertes presentades hauran de tenir les següents característiques:

- **Confidencialitat:** Les empreses interessades a lliurar ofertes tractaran tota la informació obtinguda del Parc Taulí de manera estrictament confidencial. No lliuraran informació obtinguda a tercers empreses sense el vist i plau per escrit del Parc Taulí.
- **Propietat:** Tota la informació lliurada serà propietat del Parc Taulí.

Valoració de propostes: Veure document [Annex IV. Criteris d'adjudicació.](#)

10 Facturació

La facturació dels treball s'efectuarà de forma esgraonada en funció del lliurament de l'avaluació dels llocs de treball, essent possible l'abonament com a pagament a compte del 40% del total import d'adjudicació quan es portin efectuats uns mínim del 50% de les valoracions dels llocs de treballs ó 300 llocs de treballs diferents. La resta de l'import de licitació s'abonarà en finalitzar els treball de forma completa a satisfacció del responsable del contracte.

L'abonament parcial només respon a principis d'equilibri econòmic en termes de tresoreria però en cap cas s'entendrà que es tracta d'una conformitat parcial a l'execució del contracte. Es a dir, el present contracte te el caràcter de contracte de resultat i no de mitjans, de forma que només s'entendrà acomplert el contracte quan s'hagi finalitzat de manera íntegra a conformitat del responsable del contracte, excepte els supòsits de penalitzacions post finalització de l'objecte principal contemplats precedentment per a la valoració dels nous llocs de treballs que tenen naturalesa específica de resultat però independent considerats.

11 Responsable del contracte.

El Responsable del present contracte es la persona que en cada moment ostenti el càrrec de la Direcció de Recursos Humans del Parc Taulí. La Direcció de Recursos Humans podrà delegar en qui consideri les decisions de gestió del contracte però cap altre òrgan directiu del Consorci, llevat de la Direcció General, podrà ser interlocutor vàlid, amb capacitat decisòria per a l'adopció d'acords modificatius o interpretatius del present contracte. Qualsevol acord que efectuï el licitador aliè a aquest canal no tindran validesa per al Parc Taulí.

14- Condicions especials d'execució del contracte.

Durant l'execució del contracte l'empresa adjudicatària com a condició especial d'execució haurà de mantenir la plantilla de treballadors i treballadores mínima adscrita a l'execució, sense que procedeixi suspendre o extingir els contractes de treball de la plantilla, excepte les suspensions o extincions conseqüència de la voluntat de la persona treballadora o d'acomiadaments disciplinaris.

A banda d'això, l'empresa contractista també estarà obligada a l'aplicació de mesures que fomentin la igualtat entre dones i homes en el treball, afavoreixin la major participació de la dona en el mercat laboral i la conciliació de la vida familiar i laboral.

Sabadell, març de 2022