

PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES

Contracte, mitjançant procediment obert simplificat abreujat, de serveis d'assessorament i de suport al Departament de Territori per a l'elaboració del Pla estratègic de transversalitat de gènere del Departament de Territori, inclòs el seu sector públic.

Expedient núm. PTOP-2023-237

1. OBJECTE DEL CONTRACTE

L'objecte és la contractació de serveis d'assessorament i de suport al Departament de Territori per analitzar la situació actual de les polítiques de gènere en el Departament i el posterior disseny d'un Pla estratègic de transversalitat de gènere del Departament de Territori, i el seu sector públic.

2. NECESSITATS ADMINISTRATIVES QUE CAL SATISFER I IDONEITAT DEL CONTRACTE

Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

En data 21 de juliol de 2015, el Parlament de Catalunya aprova la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, que en el seu preàmbul estableix:

“El dret fonamental de la igualtat de dones i homes constitueix un valor cabdal per a la democràcia i és una necessitat essencial en una societat democràtica moderna que vol erradicar el sistema patriarcal androcèntric i sexista. A fi que es compleixi plenament aquest dret, no només ha d'ésser reconegut legalment, sinó que, a més, **s'ha d'exercir d'una manera efectiva implicant-hi tots els aspectes de la vida:** polítics, econòmics, socials i culturals”.

Els seus objectius són:

1. Assolir una igualtat efectiva de dones i homes, mitjançant mesures i mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eliminar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes.
2. Determinar la representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions com a requisit necessari per a assolir una societat realment democràtica.

3. Integrar la dimensió del gènere en totes les activitats i en totes les polítiques, en els mètodes i els instruments que afecten la vida quotidiana dels ciutadans.

Tal com estableix la Llei en el seu article 3, en compliment del principi de perspectiva de gènere a què fa referència l'article 41 de l'Estatut d'autonomia, i per a assolir la igualtat efectiva entre dones i homes, sense cap tipus de discriminació per raó de sexe o de gènere, la interpretació de les disposicions d'aquesta Llei i totes **les polítiques i actuacions dels poders públics s'han de regir pels principis següents**:

- Transversalitat de la perspectiva de gènere i de les polítiques d'igualtat
- Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura
- Erradicació de la violència masclista: abordatge integral
- Apoderament de les dones
- Participació paritària en els afers públics
- Perspectiva de les dones
- Justícia social i redistribució de la riquesa
- Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge

D'acord amb el **principi de transversalitat**, establert en l'article 3 de la Llei, "Els **poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les actuacions**, a tots els nivells i a totes les etapes, reconeixent el valor que aporten dones i homes i aplicant de manera positiva els canvis necessaris per millorar la societat i respondre a les realitats, les oportunitats, les necessitats i les expectatives dels dos sexes".

En l'article 5, i pel que fa a l'Administració de la Generalitat, en tant que poder públic, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix les **funcions que corresponen a l'Administració de la Generalitat**, en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, entre les quals:

- a) Estudiar i **detectar les mancances i les necessitats** de cara a complir les finalitats d'aquesta llei, comptant amb la col·laboració de les associacions de dones.
- b) Fer la **planificació estratègica general** i elaborar **normes** en aquesta matèria.
- c) Crear i adequar **programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques** i en l'elaboració dels **pressupostos**, i també en la diagnosi, el disseny i l'execució **d'accions positives** que s'hagin d'aplicar amb caràcter general a tot el territori.
- d) Fer l'**avaluació continuada** de les polítiques d'igualtat de gènere i de la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les actuacions de la Generalitat, i també del compliment d'aquesta llei.
- ...
- g) Dissenyar i aplicar un **sistema d'estadístiques i d'indicadors** quantitatius i qualitatius, vinculats a l'Institut d'Estadística de Catalunya, en la planificació, l'execució i l'avaluació dels plans de polítiques d'igualtat de gènere, i incorporar sistemàticament la variable relativa al sexe en estudis, enquestes, registres i estadístiques.
- h) Elaborar **estudis i informes** sobre la situació de les dones, fer anàlisis i investigacions sobre la situació de desigualtat per raó de sexe i difondre'n els resultats.

i) Impulsar i desenvolupar **campanyes i actuacions de sensibilització** per a fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes.

...

o) Elaborar les **disposicions necessàries** per a adjudicar l'aplicació de la transversalitat de la perspectiva de gènere als òrgans dels departaments de l'Administració de la Generalitat, als organismes autònoms i als organismes públics vinculats o que en depenen.

...

r) Aprovar **els plans estratègics en matèria de polítiques d'igualtat de gènere** a què fa referència l'article 14 (**Pla estratègic de polítiques d'igualtat de gènere del Govern de la Generalitat**).

s) **Prevenir i atendre les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i d'assetjament** per raó de sexe mitjançant l'elaboració de protocols d'actuació i l'aplicació de les mesures adequades per a afrontar aquesta problemàtica, d'acord amb el que estableix la Llei 5/2008.

...

Aquestes funcions que el poder legislatiu fixa en la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, han de ser incorporades en l'Acció de Govern de la Generalitat de Catalunya.

En aquesta línia, per Acord de Govern, de 13 de juliol de 2021, es va aprovar el **Pla de Govern de la XIV Legislatura**. Aquest Pla recull els objectius i les línies d'actuació més destacades que impulsarà el Govern durant la legislatura i en el qual es dona un salt qualitatiu en la consideració de la igualtat de gènere com un element clau de l'acció de Govern.

El Pla s'estructura en els eixos 5 següents:

1. Per un país just, amb bon govern i referent democràtic al món.
2. Per un país de drets, d'igualtat d'oportunitats i de benestar.
3. Per un país basat en una economia del coneixement, digital i emprenedora.
4. Per un país verd, equilibrat i connectat.
5. **Per un país feminista fonamentat en la garantia dels drets humans.**

Aquest Pla posa la seva atenció en l'acció política adreçada a lluitar i eliminar totes les desigualtats, discriminacions i violències que es produeixen en la nostra societat. La voluntat és construir un país més just, més pròsper, més verd i més feminista. En aquest últim aspecte, el Govern vol garantir el dret de les dones a viure lliures de rols imposats i d'estereotips, lliures tota forma de masclisme i de violència contra les dones, trencar tots els sostres de vidre i garantir el respecte a la diversitat.

Per assolir els objectius esmentats, el Pla proposa les següents **línies mestres d'actuació**:

- Vetllar per garantir la igualtat efectiva de dones i homes per assegurar una distribució equitativa i justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos.

- Promoure una economia basada en la justícia de gènere que garanteixi la democratització de les cures i l'equitat en els treballs.
- Garantir el dret de les dones a l'erradicació de les violències masclistes des d'una perspectiva estructural i amb un abordatge integral.

Aquesta voluntat del Govern, de construir un país més feminista, es troba també reflectida en l'estructuració dels departaments de l'Administració de la Generalitat, que són els responsables d'executar les polítiques públiques i l'acció de Govern, i més concretament en la creació del Departament d'Igualtat i Feminismes. Aquest Departament desplega les polítiques de dones i d'equitat de gènere des de l'Institut Català de les Dones, que és l'organisme competent en el disseny, impuls, coordinació i avaluació de les polítiques en aquest àmbit.

El Departament de Territori, com a integrant de l'Administració de la Generalitat, ha de contribuir al desenvolupament dels eixos de l'Acció de Govern i, per tant, vetllar perquè la perspectiva de gènere s'introdueixi de manera activa en el disseny i aplicació de totes les polítiques del seu àmbit competencial. A més, cal recordar que la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en el seu article 5 lletra c, estableix com a funció de l'Administració de la Generalitat “Crear i adequar **programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques...**”

A banda de les accions de caràcter transversal de la Generalitat, que són d'aplicació comuna al conjunt de la Generalitat, des de diverses unitats del Departament i del seu sector públic es porten a terme, de manera a dispersa, actuacions de transversalitat de gènere, dins del seu àmbit de competències, **però no hi ha una estratègia global** pel conjunt del Departament, evidenciant-se tot un conjunt de mancances en la implantació de les polítiques de gènere del Departament.

Així doncs, cal establir un Pla de treball que inclogui la definició d'un pla estratègic de transversalitat de gènere per al conjunt del Departament, inclòs el sector públic, amb uns criteris comuns, que han d'inspirar l'actuació de totes les unitats i que permeti el disseny de plans o programes d'actuació d'abast general o sectorial i fer efectiu, d'aquesta manera, el mandat de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes i contribuir a l'impuls de l'Acció de Govern en aquest aspecte.

Dins del Departament de Territori, el Gabinet Tècnic és la unitat que té, entre d'altres, la funció de dirigir i supervisar l'execució de les actuacions en matèria de polítiques transversals en l'àmbit del Departament, d'acord amb les directrius recollides en els plans aprovats pel Govern, especialment les de perspectiva de gènere mitjançant l'exercici de les funcions establertes en l'article 8.2 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. L'apartat a) d'aquest article es refereix a “Executar els plans i programes transversals de polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit funcional del departament o de l'organisme d'acord amb les directrius i les mesures establertes en els plans de polítiques d'igualtat de gènere aprovats pel Govern”. En definitiva, correspon al Gabinet Tècnic, en tant que unitat transversal, impulsar una estratègia de transversalitat de gènere per al conjunt del Departament.

Un primer intent, impulsat pel Gabinet Tècnic, per establir una estratègia comuna de transversalitat de gènere ha estat la constitució del **Grup de Treball de Transversalitat de Gènere del Departament de Territori**. Es tracta d'un grup, de caràcter tècnic,

constituït a l'empara del Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya 2012-2015 (i en compliment dels articles 5 i 14 de la Llei 17/2015) que establia que aquests grups havien d'existir en tots els departaments com a instruments fonamentals per a l'impuls, el seguiment, la supervisió i l'avaluació de les polítiques de dones dels departaments. Aquest Grup de Treball compta, en l'actualitat, amb representants de totes les unitats transversals i sectorials del Departament, incloent-hi representats de les empreses públiques majoritàries, i es tracta d'assolir, a través d'ell una acció coordinada i consensuada en el disseny de les polítiques de gènere.

Si bé el Grup de Treball de Transversalitat de Gènere tracta d'abastar la representativitat del conjunt d'unitats departamentals, cal posar de manifest que el Departament de Territori està integrat per una secretaria general i tres secretaries sectorials, que a la vegada s'estructuren en diferents direccions generals, les quals responen a les diferents competències que el Decret 293/2022, de 2 de novembre, de reestructuració del Departament de Territori, atribueix a aquest Departament.

A més, el Departament de Territori compta amb un ampli sector públic integrat per diverses entitats instrumentals que executen, sota la direcció del Departament, les diferents polítiques públiques que s'inscriuen dins els àmbits competencials departamentals. Actualment aquest sector públic està format per 36 entitats on hi participa de forma majoritària, a més de participar de forma no majoritària en altres 57 entitats més.

L'elevat nombre d'unitats i d'entitats que integren el Departament i el seu sector públic, així com la complexitat i diversitat de les seves competències, impossibilita que amb el recursos humans existents al Gabinet Tècnic (els quals han d'atendre les tasques ordinàries en altres matèries) es pugui portar a terme tots els treballs necessaris per a fer una anàlisi exhaustiva de les actuacions que es porten a terme en el conjunt del Departament i el seu sector públic, i com a resultat de l'anàlisi d'aquestes actuacions, dissenyar una estratègia global per integrar la perspectiva de gènere en l'actuació i polítiques del Departament, per posteriorment, presentar-la en el si del Grup de Treball de Transversalitat de Gènere per al seu debat i consens.

Davant la insuficiència de recursos posada de manifest, i junt a la conveniència de no ampliació dels mitjans personals i materials amb què compta el Departament per cobrir les necessitats que es tracta de satisfer, el Gabinet Tècnic requereix contractar serveis externs per a realitzar tots els treballs d'anàlisi i d'elaboració d'un Pla estratègic de transversalitat de gènere.

3. CARACTERÍSTIQUES I DESCRIPCIÓ DE LA PRESTACIÓ

La prestació requerida en aquest contracte ha de contemplar tant les unitats del **Departament com el conjunt del seu sector públic**. Aquesta prestació integra els treballs següents:

1. Sistematització de la informació sobre actuacions, equips de gènere i estadístiques disponibles.

Es tracta de concertar **un mínim de 33 entrevistes** i enviar qüestionaris a les diferents unitats del Departament i al conjunt de les empreses públiques majoritàries que integren

el sector públic del Departament (1 secretaria general, 3 secretaries sectorials, 1 Direcció de Serveis, 6 direccions generals i 22 entitats majoritàries directes), amb les següents finalitats:

- Conèixer quines actuacions en matèria de gènere ha desenvolupat el Departament i les entitats del seu sector públic, al llarg de l'any 2022, quines estan en execució, així com les que es preveuen desenvolupar al llarg del 2023.

En aquest cas, un cop recollida la informació necessària, es tractaria de realitzar una compilació o catàleg, sistematitzat i estructurat, de totes aquestes actuacions. La informació mínima requerida seria el nom de l'actuació, breu descripció del contingut de l'actuació, objectius que es pretenen assolir, import de l'actuació, i en el cas de les executades o en execució quines han estat les realitzacions fins a la data, així com qualsevol altra dada que pugui ser d'interès.

També, a fi de poder ampliar la informació en cas necessari, de totes les actuacions caldria recollir el documents disponibles (informes, notes, powerpoints i d'altres documents similars) que permetin conèixer amb major amplitud el contingut de l'actuació.

- En el cas d'actuacions realitzades i en execució, fer un recull, preferentment en format electrònic, dels productes finals produïts, com poden ser guies, manuals, plans, fulletons, memòries, entre d'altres, susceptibles de ser incorporats en un repositori o en un entorn web.
- D'acord amb l'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes "... l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis...". Caldria saber també si totes les entitats majoritàries vinculades al Departament disposen de plans d'igualtat i quin és el seu grau d'implantació, en compliment d'aquest mandat, i quines encara no en disposen.
- Identificar, dins de cada unitat del Departament i empreses que hi estan vinculades, les persones o equips de persones que dediquen el seu temps, totalment o parcial, a treballar en l'àmbit de la transversalitat de gènere (persones referents o equips de gènere) i elaborar un directori ordenat d'aquestes persones referents o equips de gènere, amb les principals dades de contacte.
- Elaborar un recull ordenat per àmbits temàtics, de totes les dades estadístiques, observatoris de dades i similars, que actualment hi ha a l'abast, amb dades desagregades per sexe, i que es corresponen amb el àmbits de competència del Departament i el seu sector públic, produïdes bé pel Departament i el seu sector públic, o bé per altres organismes externs al Departament, tant públics com privats.

2. Anàlisi i **detecció de necessitats**

D'una preanàlisi realitzada pel Gabinet Tècnic, es constata un cert desequilibri en el dimensionament de les actuacions. Hi ha unitats que han dissenyat estratègies pròpies dins del seu àmbit d'actuació, i desenvolupen actuacions que responen a aquestes estratègies, mentre que d'altres no consta que hi hagi cap estratègia definida i, com a

molt, es fan actuacions puntuals, o s'introdueixen declaracions d'intencions en el plans o programes que es redacten, però sense cap mena de materialització en accions concretes.

El resultat dels treballs descrits en el punt anterior, és a dir, la sistematització de les actuacions que s'estan portant a terme actualment des del Departament i el seu sector públic, donarà una idea clara de l'abast d'aquest desequilibri.

Així doncs, a la vista de la situació exposada, una altra tasca a realitzar seria analitzar i fer un **mapeig d'en quines unitats o en quin àmbits d'actuació concrets hi manca introduir la perspectiva de gènere** o, encara que s'hagi fet alguna actuació puntual, destacar on hi ha prou potencial per introduir i desenvolupar la perspectiva de gènere de manera més amplia.

Aquest anàlisi ha d'incorporar la detecció de necessitats pel que fa als equips de gènere ja que no en totes les unitats del Departament hi ha equips amb aquestes característiques, entesos aquests com aquelles persones individuals o grup de persones que dissenyen i impulsen actuacions de gènere en les seves respectives unitats, i que tenen o haurien de tenir formació en aquest àmbit.

3. Treball de **benchmarking**.

Realització d'un estudi basat en l'experiència que en matèria d'igualtat de gènere s'ha portat a terme en d'altres països o d'altres administracions per tal de detectar exemples de bones pràctiques i accions que es puguin aplicar i/o impulsar des del Departament i les seves empreses, tenint en compte els mandats legals específics per a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i que puguin, especialment, ser d'aplicació en aquelles unitats o sectors en què encara hi manca introduir i/o impulsar la perspectiva de gènere.

4. **Definició i elaboració del Pla estratègic de transversalitat de gènere del Departament.**

Realitzats els treballs anteriors, caldrà elaborar un Pla estratègic de transversalitat de Gènere del Departament de Territori i el seu sector públic.

El Pla estratègic ha de ser una eina de gestió útil i ha de recollir de manera estructurada els objectius a assolir a mitjà termini, la definició de les estratègies a desenvolupar per assolir aquests objectius, els sistemes i instruments d'avaluació corresponents i el model de governança que caldria implantar per a la correcta implementació i gestió del Pla.

Aquest Pla s'ha de definir i estructurar amb la idea que sigui un instrument d'orientació per a la introducció de la perspectiva de gènere en l'acció del Departament de Territori en el curt i mig termini, és a dir, ha de tenir vocació de continuïtat en el temps.

Per configurar aquest Pla s'han de tenir en compte bàsicament:

- les diverses competències del Departament de Territori i el seu sector públic.
- el plans, estratègies i actuacions que ja estan desenvolupant, des de diferents unitats, tant les de caràcter sectorials com aquelles de caràcter transversal, que

- són comunes al conjunt de la Generalitat i que s'hagin detectat en els treballs previs.
- els sectors competencials i/o unitats sobre els quals no hi ha actuacions o no hi ha actuacions prou desenvolupades, però que tenen potencial per introduir-hi la perspectiva de gènere, detectats en el treball de mapeig previ.
 - els resultats del treball de benchmarking.

Aquest Pla Estratègic en **cap cas ha de substituir el plans, estratègies i actuacions que ja estan desenvolupament** algunes de les unitats del Departament, al contrari, el Pla els ha de recollir, interioritzar i reforçar.

El contingut possible d'aquest Pla seria:

1.1. Definició dels **eixos o àmbits d'actuació** d'igualtat i transversalitat de gènere.

El Pla ha d'estructurar-se en uns eixos o àmbits d'actuació, que com a mínim ha de contenir un eix sobre la lluita contra la violència masclista i un eix sobre la societat de les cures, tenint en compte les competències departamentals. Aquesta estructura ha permetre l'alineació amb un nivell superior, com és el Pla de Govern i els eixos estratègics que ha definit el Departament, però prou flexible per adaptar-se a qualsevol canvi de l'acció del Govern i dels eixos que en un moment determinat es puguin definir des del Departament.

1.2. Definició de les **línies d'actuació i objectius** d'igualtat i transversalitat de gènere.

Dins de cada eix, i tenint en compte els objectius a assolir, establir unes línies d'actuació, enteses aquestes com a línies estratègiques a les quals cal alinear les actuacions que portin a terme les diferents unitats del Departament i per a cada línia definir un conjunt d'objectius a assolir a mig termini.

1.3. Establiment de **mesures i actors responsables** (unitats) d'aquestes mesures.

Cada línia d'actuació s'estructurarà en un conjunt de mesures.

No es tracta de detallar actuacions concretes, sinó de definir tipologies d'actuacions (mesures) sota les quals encabir les diferents actuacions que les unitats del Departament estan portant a terme o que impulsaran durant la vigència del Pla estratègic.

Aquestes mesures han de recollir els diferents plans o estratègies que ja estan desenvolupant les unitats, així com possibles estratègies que es proposa que desenvolupin les unitats que encara no compten amb accions amb perspectiva de gènere.

S'identificarà per a cada mesura la unitat o unitats del Departament responsables de definir-les i implementar-les.

1.4. Definició d'**indicadors** de seguiment de les mesures i d'altres instruments de seguiment dels resultats assolits pel Pla i el seu gran d'avenç.

Per a cada mesura, definir un o varis indicadors d'output o de resultat que permetin anar mesurant, amb la periodicitat que s'estableixi, l'avenç de les mesures.

1.5. Definició del **model de governança**.

El Pla també ha de definir el model de Governança, per a l'impuls, implementació i seguiment del Pla.

Entre d'altres qüestions aquest model de Governança ha d'incloure el **Grup de Treball de Transversalitat de Gènere**, el qual ha de tenir un paper destacat en l'avaluació dels treballs previs a la definició del Pla Estratègic, en els seguiment dels treballs de definició del Pla Estratègic, i en la implementació i seguiment posterior del Pla.

1.6. Definició dels instruments **de seguiment del Pla**.

Caldrà definir els circuits d'informació i instruments (per exemple: campanyes periòdiques de recollida de resultats, reunions periòdiques, sessions informatives, entre d'altres), per recollir i presentar de manera sistematitzada els resultats de la implementació del Pla, des dels equips de gènere o persones responsables de les actuacions cap a l'última instància del model de Governança que es defineixi, i que en tot cas, han de passar pel Gabinet Tècnic del Departament i el Grup de Treball de Transversalitat de Gènere.

S'han de detallar, així mateix, els productes que caldrà elaborar per recollir i presentar els resultats assolits i fer-ne el seguiment, establir la periodicitat d'elaboració d'aquets productes, així com, el període temporal que han d'abastar.

Entre aquests productes, caldria incorporar:

- un **quadre de seguiment del Pla**, amb el conjunt d'indicadors d'outputs o resultat definits.
- una **memòria d'activitats**, amb el recull de totes les actuacions que s'han portat a terme en el període de referència (que podria ser anual, al tancament de l'any).

Durant el procés d'elaboració dels treballs, s'haurà d'anar reportant el seu avenç al Gabinet Tècnic del Departament, en la periodicitat que s'estableixi, i introduir les prioritats i correccions que aquest determini.

4. REQUERIMENTS TÈCNICS

4.1. Requeriments lingüístics.

Amb relació a l'elaboració i lliurament de documentació relacionada amb l'objecte del contracte, a fi i efectes d'assegurar un correcte ús de la normativa lingüística del català i la qualitat dels documents lliurats, l'empresa adjudicatària restarà obligada a:

- Seguir la normativa lingüística de l'Institut d'Estudis Catalans.

- Seguir i aplicar els criteris lingüístics difosos per la Direcció General de Política Lingüística de la Generalitat de Catalunya en matèria de política lingüística a la col·lecció "Criteris lingüístics" ¹.
- Coneixement de la terminologia específica i els usos lingüístics de la matèria a tractar.
- Estar al corrent i seguir les normes relatives al Programa d'identificació visual (PIV) de la Generalitat de Catalunya² que es produeixin durant la vigència del contracte.

4.2. Accessibilitat web.

En relació amb l'elaboració i lliurament de documentació relacionada amb l'objecte del contracte, a fi i efectes d'assegurar el compliment de la normativa vigent sobre accessibilitat web, l'empresa adjudicatària restarà obligada a complir amb els criteris d'accessibilitat universal i de disseny per a tots.

5. PRESSUPOST DEL CONTRACTE

L'article 100 LCSP estableix el pressupost base de licitació com el límit màxim de despesa que en virtut del contracte pot comprometre l'òrgan de contractació, inclòs l'IVA.

Per a la determinació del pressupost base de licitació s'ha fet l'estimació de la dedicació requerida considerant dos perfils professionals necessaris per a la prestació del servei objecte del contracte: cap de projecte i tècnic.

<u>Servei</u>	<u>Import (€)/hora</u>	<u>Hores/mes/persona</u>	<u>Mesos</u>	<u>Total</u>
Un/a cap de projecte	28,3 €	40	4	4.528 €
Dos tècnics/tècniques	23,6 €	160	4	30.208 €
Total				34.736 €

	<u>Import (sense IVA)</u>	<u>Import (IVA 21%)</u>	<u>Import total (IVA inclòs)</u>
Pressupost de licitació	34.736 €	7.294,56 €	42.030,56 €

¹ La col·lecció "Criteris Lingüístics" està disponible a:

https://llengua.gencat.cat/ca/serveis/informacio_i_diffusio/publicacions_en_linia/criteris_ling_col/

² Les normes relatives al Programa d'identificació visual (PIV) es poden consultar a:

<http://identitatcorporativa.gencat.cat/ca/inici/>

Determinació del valor estimat del contracte (VEC):

D'acord amb l'article 101.1 a) LCSP, per als contractes de serveis, el valor estimat del contracte (VEC) serà determinat per l'òrgan de contractació prenent l'import total sense IVA, més les modificacions previstes i les eventuais pròrroques.

En aquest contracte no s'ha previst cap modificació ni cap pròrroga.

El valor estimat del contracte (VEC) és de 34.736 €, sense IVA.

6. FORMA DE PAGAMENT

L'abonament es farà a la finalització dels treballs, prèvia presentació i conformació de la corresponent factura electrònica.

7. TERMINI D'EXECUCIÓ

4 mesos des de l'acceptació de la resolució d'adjudicació i com a màxim fins el 31 de desembre de 2023.

8. PRÒRROGA DEL CONTRACTE

No es preveuen pròrroques.

9. EQUIP MÍNIM DE TREBALL

L'empresa adjudicatària haurà d'aportar perfils professionals amb coneixement i experiència. L'equip de mínim de treball estarà format per tres persones: una persona amb perfil de cap de projecte i dues persones amb perfil tècnic.

Els canvis i modificacions en l'equip mínim de treball aportat per l'empresa adjudicatària hauran de ser comunicats al Gabinet Tècnic i, en tot cas, l'empresa haurà de garantir que es cobreixen tots els àmbits d'expertesa especificats en el contracte.

L'equip de treball haurà d'executar de manera activa, contrastada i verificada les tasques descrites en l'objecte del contracte.

La persona cap de projecte exercirà de representant de l'entitat adjudicatària i exercirà les funcions d'interlocució amb el Gabinet Tècnic, establint-se un règim de reunions periòdiques per informar de l'avanç dels treballs. Les instruccions dirigides a la correcta execució del contracte s'impartiran pel Gabinet Tècnic a aquesta persona. Igualment, serà aquesta persona l'encarregada de transmetre qualssevol incidències que sorgeixin en relació amb el compliment del contracte.

Els requisits relatius a la formació acadèmica i a l'experiència professional que han de complir les persones que formin part de l'equip mínim de treball es detallen en els següents apartats.

9.1. Descripció del perfil de la persona cap de projecte

a) Formació acadèmica

Titulació acadèmica equivalent a màster o postgrau, enginyeria superior o llicenciatura o qualsevol altra titulació que pel seu contingut resulti idònia per a l'execució del contracte, així com, formació especialitzada en matèria de perspectiva de gènere i violències masclistes i polítiques d'igualtat d'oportunitats, acreditada mitjançant màster (mínim 60 ECTS) o postgrau (mínim 35 ECTS) universitari o títol corresponent certificat per un organisme públic o privat, amb una càrrega lectiva d'un mínim de 875 hores.

b) Experiència professional

La persona amb perfil de cap de projecte ha de disposar d'experiència laboral mínima de 5 anys vinculada a la transversalitat de la perspectiva de gènere i la reducció de la violència masclista en polítiques, plans i procediments administratius i en organitzacions, en la realització de recerques o diagnòstics amb perspectiva de gènere i en l'anàlisi d'impacte de gènere, així com en la realització de processos d'acompanyament amb participació dels agents implicats per a la transversalitat de la perspectiva de gènere.

La persona amb perfil de cap de projectes ha de realitzar com a mínim el 25 % de les hores previstes en el contracte.

9.2. Descripció del grup de persones amb perfil tècnic

a) Formació acadèmica

Titulació acadèmica equivalent a grau universitari, enginyeria tècnica o diplomatura o qualsevol altra titulació que pel seu contingut resulti idònia per a l'execució del contracte, preferentment en l'àmbit de les ciències humanes i socials, així com, formació especialitzada en matèria de perspectiva de gènere i violències masclistes i polítiques d'igualtat d'oportunitats, acreditada mitjançant màster (mínim 60 ECTS) o postgrau (mínim 35 ECTS) universitari o títol corresponent certificat per un organisme públic o privat, amb una càrrega lectiva d'un mínim de 875 hores.

b) Experiència professional

Les persones amb perfil tècnic ha de disposar d'experiència mínima de 3 anys en l'aplicació de la transversalitat de gènere i la reducció de la violència masclista en polítiques, plans i procediments administratius.

La dedicació del grup de les persones amb perfil tècnic serà del 100 % del seu temps.

Barcelona,
El cap del Gabinet Tècnic