

**PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES PER LA CONTRACTACIÓ DEL SERVEI PER A
L'ELABORACIÓ D'UN PLA INTERN D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CENTRE D'ATENCIÓ I
GESTIÓ DE TRUCADES D'URGÈNCIA 112 CATALUNYA**

Procediment simplificat abreujat

Exp. Núm.: 112-2023-20014

INDEX

1. Context.....	3
2. Objecte del contracte o necessitat a cobrir.....	3
3. Activitats i funcions de l'empresa contractista	5
4. Finalitats i objectius a assolir.....	7
5. Requeriments tècnics generals obligatoris de la prestació i o rendiment o exigències funcionals de la prestació.....	7
6. Formes de seguiment i control de l'execució de les condicions	9
7. Documentació tècnica a aportar per les empreses licitadores.....	9

Amb la mera presentació de la seva oferta, l'empresa licitadora accepta les prescripcions tècniques establertes en aquest plec.

Qualsevol proposta que no s'ajusti als requeriments mínims establerts en aquest plec quedarà automàticament exclosa de la licitació.

1. Context

La igualtat de dones i homes és un dels eixos principals de les societats democràtiques. El desenvolupament de polítiques relacionades amb la igualtat de gènere adreçades a la ciutadania és essencial. A més del treball extern, però, és igualment important assolir la igualtat en el si de les organitzacions. Això inclou la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques internes de gestió, en els processos organitzatius i en la cultura institucional. Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, eliminant qualsevol mena de discriminació per raó de sexe. Així, el pla d'igualtat esdevé l'eina fonamental per incorporar la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses.

El Centre d'Atenció i gestió de trucades d'urgència 112 Catalunya (en endavant CAT112), va aprovar el seu primer pla d'igualtat l'any 2018 amb una vigència de 4 anys. Actualment disposa d'una plantilla de 30 persones ubicades en tres centres de treball:

- Barcelona Diputació, 355 | 08009 Barcelona
- Hospitalet Pablo Iglesias 101-115 | 08908 l'Hospitalet de Llobregat
- Reus: Pagesos, 2 - 43204 Reus

No obstant això, aquest nombre pot variar i es pot veure disminuït o incrementat per casos com ara noves incorporacions, baixes o jubilacions.

2. Objecte del contracte o necessitat a cobrir

El present Plec té per objecte establir les prescripcions tècniques particulars que regiran la realització de la prestació de la contractació de serveis professionals d'una empresa externa per l'elaboració del II pla intern d'igualtat de gènere per al CAT112, definint així les seves qualitats.

La contractació dels serveis relacionats amb la realització, seguiment i avaluació dels objectius fixats, elaborant i implementant el segon pla intern d'igualtat del CAT112, en compliment de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada per unanimitat al Parlament de Catalunya, pretén ser un poderós instrument per eliminar les bretxes salarials i socials que encara separen ambdós sexes. Junt a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, expressa que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada i article 5 de la Llei 17/2015) i la resta de normes i documents de referència a escala catalana, estatal i europea, com ara:

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat efectiva de dones i homes segons el desenvolupament reglamentari del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. La llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Estableix el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural. Igualment, la Llei orgànica 3/2007, en l'apartat II de l'exposició de motius parla de “prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i [...] previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat. Tal opció implica necessàriament una projecció del principi d'igualtat sobre els diversos àmbits de l'ordenament de la realitat social, cultural i artística en què pugui generar-se o perpetuar-se la desigualtat. D'aquí la consideració de la dimensió transversal de la igualtat, senyal d'identitat del modern dret antidiscriminatori, com a principi fonamental del present text”.
- L'esmentat Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, té per objecte el desplegament reglamentari dels plans d'igualtat, així com el seu diagnòstic, incloses les obligacions de registre, dipòsit i accés, de conformitat amb el que preveuen la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i les previsions que contenen els articles 17.5 i 85.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. Estableix, d'una banda els elements bàsics per fer efectiva la igualtat retributiva: principi de transparència per tenir accés a la informació necessària i obligació de retribuir igualment els treballs d'igual valor. D'una altra, indica els instruments de transparència retributiva: registre retributiu, auditoria retributiva (inclosa una valoració de llocs de treball
- Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida, que suprimeix la disposició transitòria novena de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març.
- Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. A l'article 20.2 especifica que “Les empreses han de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral. Aquestes mesures han de ser objecte de negociació i, si s'escau, s'han d'acordar amb els representants legals dels treballadors.”
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. La norma conté 7 articles que modifiquen 7 lleis amb la finalitat d'incidir de forma directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball. Es tracta, especialment, de reduir la bretxa salarial, promoure la presència de dones en llocs de responsabilitat i en certs àmbits professionals, com ara la ciència, la investigació i la tecnologia, i d'eliminar qualsevol discriminació, tant directa com indirecta, que derivi de la maternitat i de la cura.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei

de l'Estatut bàsic de l'empleat públic

- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, incorpora conceptes com ara la violència digital i amplia la definició de violència masclista en l'àmbit laboral, que es pot manifestar de tres maneres: assetjament per raó de sexe, assetjament sexual i discriminació per embaràs o maternitat. A més, recull les novetats relacionades amb la necessitat d'aplicar un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en l'àmbit del treball, a fi d'adaptar-lo al context actual de les relacions laborals, que han canviat dràsticament a causa dels nous usos de les tecnologies de la informació i la presència més gran del teletreball.

3. Activitats i funcions de l'empresa contractista

Les funcions que ha d'assumir l'empresa contractista són les següents:

1. Constitució de la comissió negociadora del pla. Reunió inicial amb la comissió. Aquesta reunió es celebraria de manera presencial.
2. Elaboració de la diagnosi. Per tal d'elaborar la diagnosi, s'han de:
 - 2.1. Realització d'una enquesta en línia, voluntària i anònima, adreçada a tot el personal del CAT112. Anàlisi dels resultats.
 - 2.2. Recull i anàlisi de tota la informació –quantitativa i qualitativa– aportada pel CAT112 o obtinguda dels seus canals oficials de comunicació i difusió d'informació: portal web, apps, xarxes socials, etc.
 - 2.3. Desenvolupament d'entrevistes individuals, voluntàries, amb persones representatives de tots els àmbits de l'organització. Anàlisi de les respostes mantenint la confidencialitat. La sèrie de persones a entrevistar és consensuada amb la comissió negociadora.

A través de l'enquesta i les entrevistes es recullen les percepcions de les persones que hi participen sobre els diversos àmbits que componen la diagnosi de gènere. El procés ha d'incloure metodologies quantitatives i qualitatives.

Segons expressen el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, així com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes, la diagnosi de gènere s'ha de referir als següents àmbits:

- a. Procés de selecció i contractació.
- b. Classificació professional.
- c. Formació.
- d. Promoció professional.

- e. Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que estableix el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
 - f. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
 - g. Infrarepresentació femenina.
 - h. Retribucions.
 - i. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
 - j. Cultura i gestió organitzativa.
 - k. Comunicació no sexista.
 - l. Salut laboral.
 - m. Violència masclista, d'acord amb el marc normatiu vigent a Catalunya, Llei 17/2005, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes.
3. Presentació de l'informe de diagnosi a la comissió negociadora i aprovació del document final. Aquesta reunió es celebraria de manera presencial. Després de les esmenes i millores escaients, la comissió negociadora aprova el document de diagnosi definitiu. Aquest informe inclou els punts forts i àrees de millora de cadascun dels àmbits estudiats. A partir d'aquests punts es planteja el pla d'acció.
4. L'elaboració d'un pla d'acció, a partir dels punts forts i àrees de millora exposats a la diagnosi aprovada, que defineixi els objectius i concreti les accions per a implementar les estratègies i les pràctiques amb relació a la igualtat d'oportunitats a tots els nivells, i també sistemes eficaços de seguiment i d'avaluació de les accions.

Aquest pla d'acció ha de contenir i definir, com a mínim:

- Objectius generals i específics.
- Procediment metodològic i pla de treball.
- Accions que se'n derivin (propostes factibles i reals).
- Persones o àrees responsables de l'aplicació de les accions.
- Indicadors per a avaluar l'aplicació de les accions.
- Temporalització de les accions (calendari).
- Assessorament en l'assignació de recursos econòmics.

El pla d'acció ha de contenir també indicacions amb relació als contractes de serveis i contractes de concessió que subscrigui el CAT112. Aquestes indicacions s'han de fer després de l'anàlisi dels plans d'igualtat que hagin de tenir els contractistes del CAT112 d'acord amb la normativa contractual i d'igualtat.

5. Presentació del pla d'acció a la comissió negociadora i negociació i aprovació del document final. Aquesta reunió es celebraria de manera presencial. Després de les esmenes i millores escaients, la comissió negociadora aprova el document de pla d'acció que completa el Pla intern d'igualtat de gènere del CAT112.
6. Validació i aprovació del pla intern d'igualtat de gènere. Generació del document final del Pla intern d'igualtat de gènere, del document resum i d'un full de seguiment del pla d'acció.

7. Elaboració de la documentació necessària per la presentació i registre del Pla intern d'igualtat de gènere del CAT112 en nom de l'entitat a REGCON.
8. Es sol·licita que es defineixi i s'executi l'auditoria retributiva prevista a l'article 7.1.e) del Reial Decret 901/2021 i articles 7 i 8 del Reial Decret 902/2021.
9. També s'haurà d'assistir en les tasques corresponents al registre retributiu, regulat a l'article 28.3 de l'Estatut dels Treballadors i article 5 del Reial Decret 902/2021, normes generals sobre el registre retributiu.
10. Revisió o elaboració del sistema de valoració de llocs de treball (SVPT).

L'oferta que presenti l'empresa licitadora haurà d'abastar la totalitat de les activitats i funcions especificades en el present plec i al Plec de Clàusules Administratives Particulars, essent totes elles obligatòries per a l'admissió de les propostes.

4. Finalitats i objectius a assolir

Les finalitats i objectius a assolir mitjançant la realització d'aquest contracte són els següents:

- L'assessorament serà àgil i flexible, essent necessària una interlocució molt fluida amb la persona o persones assignades al contracte.
- L'adjudicatari haurà de prestar els serveis objecte d'aquesta contractació amb personal propi i que disposi de la qualificació professional adequada (no es podrà cedir ni subcontractar totalment o parcialment l'objecte del contracte si no hi ha una autorització prèvia i expressa del CAT112).
- Els serveis objecte d'aquesta contractació hauran d'ésser duts a terme a les dependències de l'adjudicatari, independentment dels desplaçaments que, per raons del servei, hagi de fer el personal del CAT112. Aquests serveis s'hauran de dur a terme de manera ininterrompuda; per tant, davant de situacions d'incapacitat temporal o absències en general del personal inicialment assignat al servei, l'adjudicatari es compromet a substituir-lo de manera efectiva.
- Els criteris d'avaluació vol posar l'èmfasi en la qualitat tècnica de la proposta. Per això el preu, tot i tenir un pes específic, no és el criteri determinant de tota la contractació. Com s'indica a la memòria justificativa i en el plec administratiu, el CAT112 no vol adjudicar el contracte a l'oferta amb el preu més baix, sinó a l'oferta més avantatjosa en funció d'altres criteris objectius.

5. Requeriments tècnics generals obligatoris de la prestació i o rendiment o exigències funcionals de la prestació

L'empresa contractista disposarà dels suficients mitjans tècnics, materials qualitatius i personals per a desenvolupar les tasques objecte d'aquest contracte.

La prestació regulada en el present plec haurà d'ajustar-se, almenys, als següents requisits tècnics, sens perjudici dels paràmetres a valorar mitjançant els criteris d'adjudicació establerts:

- L'empresa adjudicatària es comprometrà a donar resposta escrita fonamentada en

dret (per correu electrònic) a les qüestions que es puguin plantejar, en un termini màxim de 5 dies.

- Les consultes s'hauran de respondre en un termini màxim de 48 hores, directament per la persona destinada a la prestació del servei.
- En cas de requerir-se presència física de la persona destinada a la prestació del servei, a les instal·lacions del CAT112, la persona haurà d'estar disponible en un termini màxim de 48 hores.
- Els terminis indicats tenen el caràcter de màxims i subjectes a modificació si les circumstàncies puntuals o els canvis normatius així ho aconsellen.
- No queden exclosos del còmput dels terminis establerts els períodes de vacances. En conseqüència, de ser necessària la presència o la resposta durant el període indicat, els terminis previstos continuaran essent d'aplicació.

El termini de lliurament del Pla d'igualtat serà no superior a 6 mesos des de la seva adjudicació.

5.1. Normativa vigent d'obligat compliment

Compliment estricte de les disposicions vigents en matèria de legislació laboral, conveni i legislació laboral aplicable, legislació social de prevenció de riscos laborals, integració social de les persones amb discapacitat, fiscal, de protecció de dades personals i ambiental.

5.2. Documentació acreditativa

Certificacions d'elaboració d'almenys cinc plans interns d'igualtat de gènere per ajuntaments i/o altres organismes públics de Catalunya.

5.3. Descripció mitjans tècnics

L'empresa adjudicatària facilitarà l'equipament i estris necessaris per a dur a terme la prestació del servei. La persona o persones destinades a la prestació del servei hauran de disposar de telèfon mòbil ("smart phone") i correu electrònic.

L'empresa adjudicatària disposarà dels mitjans tecnològics necessaris per a dur a terme reunions telemàtiques, en cas de ser necessari.

5.4. Descripció mitjans personals

L'empresa adjudicatària garantirà que la persona o persones assignades a la prestació del servei, estaran capacitades per dur a terme les tasques de redacció especialitzada que el servei contractat requereix.

L'empresa adjudicatària vetllarà perquè els seus professionals assignats a la contractació, rebin formació actualitzada en matèria d'igualtat, i assetjament laboral i estiguin actualitzats en les últimes tendències legals i jurisprudencials.

L'empresa adjudicatària nomenarà una persona encarregada de supervisar la correcta prestació del servei, d'acord amb les prescripcions establertes per la normativa d'aplicació i segons les clàusules d'aquest Plec.

La persona o persones designades per la prestació del servei hauran d'estar en disposició d'acreditar la seva titulació i una dilatada experiència prèvia en l'assessorament en plans d'igualtat i en prevenció, detecció i solució d'assetjament laboral, en formació en igualtat de gènere i/o en la intervenció psicosocial i/o resolució de conflictes.

6. Formes de seguiment i control de l'execució de les condicions

L'òrgan de contractació designarà una persona que assumirà el control i la coordinació de l'execució contractual amb l'empresa contractista a fi de tractar directament les qüestions relacionades amb el desenvolupament normal de les tasques indicades en aquest plec.

L'empresa contractista ha de designar una persona responsable a qui encarregar la gestió de l'execució del contracte i que haurà de garantir la qualitat de la prestació objecte d'aquest plec, tractant directament les qüestions relacionades amb el desenvolupament normal de les tasques indicades en aquest plec amb la persona interlocutora designada per l'òrgan de contractació.

Les persones referides anteriorment es reuniran amb una periodicitat mínima d'un cop cada quinze dies per tal de supervisar, controlar i tractar qualsevol aspecte vinculat amb el desenvolupament del contracte, a fi d'assegurar que el mateix s'està executat conforme l'establert en el present plec.

7. Documentació tècnica a aportar per les empreses licitadores

Les especificacions tècniques proposades per l'empresa licitadora en la seva oferta esdevindran condicions d'obligat compliment al llarg de l'execució del contracte si aquesta esdevé l'adjudicatària.

A fi d'acreditar el compliment de cada especificació tècnica exigida en aquest plec, l'empresa licitadora haurà d'aportar la documentació següent:

- L'oferta detallada dels serveis, incloses la metodologia, les fases i les accions de la diagnosi i del pla d'acció.
- Una presentació de l'equip que desenvoluparà el projecte i de la trajectòria de l'entitat (i adjuntar els currículums oportuns).
- Certificacions d'elaboració de plans interns d'igualtat de gènere per ajuntaments i/o altres organismes públics de Catalunya que hagin realitzat per demostrar l'experiència de l'equip de treball en l'elaboració de plans d'igualtat.
- El calendari de treball.
- L'oferta econòmica.

Signat electrònicament

Adriana Garrote Muñoz
Responsable de Relacions Laborals