



## INFORME DE NECESSITAT DE CONTRACTE MENOR

### Dades del contracte

Petició de contracte: P2401261
Tipus contracte: Serveis
Objecte:  <b>Secretaria tècnica per a la implantació del Pla d'Acció del Marc Comú de Mesures d'Igualtat pel Servei de Recollida de Residus Municipals i Neteja de l'Espai Públic.</b>  <b>CPV 71356200-0 Serveis d'assistència tècnica</b>
Pressupost de licitació (IVA inclòs) ..... <b>18.022,95 €</b> IVA tipus ..... 21 % <b>Pressupost net (sense IVA) ..... 14.895,00 €</b> <i>Aquest pressupost net no pot ser superat per l'oferta del licitador.</i>

### Antecedents

Des de la Direcció de Neteja i Gestió de Residus (DSNGR), i en col·laboració amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps (DSGPT) de l'Ajuntament de Barcelona, s'està duent a terme un projecte d'incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i en la gestió de personal de les empreses prestadores del Servei de Recollida de Residus Municipals i Neteja de l'Espai Públic (el Servei, d'ara en endavant).

Fins al febrer de 2020 es va dur a terme un treball de **diagnosi de gènere** del Servei que es va centrar en l'anàlisi de les retribucions a través de la bretxa salarial de gènere, així com l'anàlisi d'altres condicions laborals establertes en els plans d'igualtat i els protocols de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe de cada una de les empreses prestadores del Servei. En aquesta diagnosi es detectà una desigualtat de gènere en la retribució en els complements salarials, sent el complement d'activitat i el complement de nocturnitat aquells on es detecta una major bretxa salarial.

Aquests resultats estan molt lligats a l'estructura de gènere del Servei. En aquest sentit, existeix un important desequilibri en la presència de dones als torns de nocturnitat (són només el 14,64% de les persones treballen en aquest torn) i també en determinats llocs de treball que, precisament, estan específicament retribuïts.

**Els objectius que es plantejaren en termes d'igualtat de gènere, doncs, foren els següents:**

- Fer efectiva la incorporació de la perspectiva de gènere en el Servei.
- Millorar la prevenció i abordatge de l'assetjament en el Servei.



- Reduir la bretxa salarial de gènere.
- Incrementar la presència de dones en determinats horaris i ocupacions del Servei.

Per tot plegat, es considerà convenient dissenyar de forma participada amb les empreses prestadores del Servei un **únic Pla d'Acció per la Igualtat a implementar de forma coordinada entre les quatre empreses** de la contracta de Barcelona. Un primer esborrany d'aquest Pla, treballat durant tot el 2020, es concretà en el document "**Marc Comú de Mesures d'Igualtat**".

El 2022 es va formalitzar el nou contracte de prestació del Servei, que inclou mesures per a la igualtat de gènere i la conciliació, seguint els criteris de contractació pública social i ambientalment responsable del Govern municipal.

En aquest context és quan es considera **necessari començar a implementar el Marc Comú de Mesures d'Igualtat**. Per a fer-ho possible es va concretar el contingut i es va convertir en un veritable **Pla d'Acció**. És a dir, es va dur a terme un **treball tècnic per a fer operatives les mesures**, contemplant actuacions que les desenvolupessin, calendari d'implementació, recursos a dedicar-hi, responsabilitats, sistemes de coordinació amb les 4 empreses prestadores del Servei, així com l'elaboració d'indicadors de seguiment i avaluació del Marc Comú de Mesures d'Igualtat.

Després d'un procés de revisió i modificació, es va redactar la versió final del **Pla d'Acció**, que s'estructura al voltant d'**actuacions generals**, que són les grans accions que s'han d'implementar per assolir els objectius, i d'**accions operatives**, que permeten l'assoliment de les actuacions generals.

El **Pla d'Acció** contempla:

- Accions operatives que han de portar a terme les empreses prestadores del Servei.
- Calendari d'implantació i compliment dels objectius per al període 2024-2027.
- Indicadors per avaluar-ne el seguiment, ja que les accions han de ser aplicables i mesurables. Es defineixen els diferents tipus d'indicadors a continuació:

#### *Indicadors d'impacte*

Per tal de disposar de fites que permetin valorar l'assoliment dels objectius plantejats, es recolliran un conjunt d'indicadors que, a partir d'un punt de partida, estableixin l'impacte que es pretén assolir.

#### *Indicadors d'abast*

Per a cadascuna de les actuacions generals, s'han elaborat un conjunt d'indicadors d'abast que han de permetre establir el grau de consecució de les actuacions realitzades, amb la finalitat d'analitzar la mesura que la seva realització ha contribuït a l'assoliment de l'objectiu general.

#### *Indicadors resultat*

Aquests indicadors de resultat mesuraran el nombre de recursos i processos (persones, actuacions, accions, formacions, etc.) que s'han realitzat amb la posada en marxa de l'acció prevista i permetran mesurar l'abast del propi resultat de l'acció.



Una vegada concretat aquest **Pla d'Acció**, cal implementar un **treball tècnic pel seu impuls, gestió i seguiment**, tant en general com en alguna de les seves actuacions específiques.

Com que la quantitat i magnitud d'aquest treball és d'un abast que sobrepassa la capacitat de mitjans humans de què disposa l'Ajuntament, es constata la **necessitat i justificació per realitzar aquest contracte menor** amb l'objectiu de dotar la DSNGR durant el 2024 d'una **Secretaria Tècnica per a la implementació del Pla d'Acció del Marc Comú de Mesures d'Igualtat al Servei de Recollida de Residus Municipals i Neteja de l'Espai Públic**.

### Descripció de l'objecte

L'objecte del contracte és contractar els serveis d'una Secretaria Tècnica encarregada de la supervisió i acompanyament de totes les actuacions necessàries per a la implementació del Pla d'Acció del Marc de Mesures d'Igualtat pel Servei de Recollida de Residus Municipals i Neteja de l'Espai Públic. Elaboració d'una memòria on es recullin els indicadors i les actuacions dutes a terme al llarg de la implementació del Pla d'Acció.

### Tasques a realitzar

La Secretaria tècnica s'encarregarà de desenvolupar les següents funcions:

- Pertinença als diferents Grups de Treball (de seguiment del Pla d'Acció, d'assetjament sexual o per raó de sexe i violències a l'espai públic, de formació i de retribucions).
- Disseny d'una eina de Registre Retributiu (RD 902/2020) específica i adaptada al Servei, seguiment del seu emplenament per part de cadascuna de les empreses prestadores del Servei, així com anàlisi de les bretxes salarials més significatives, determinació de les principals causes i factors que les originen i determinació d'un seguit de mesures correctores.
- Disseny d'un Pla de Formació contínua que englobi tota la formació contínua del Marc Comú.
- Disseny d'un Protocol marc sobre prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament i violències a l'espai públic adreçat al personal del Servei que incorpori un conjunt d'elements (indicadors de seguiment, circuit de coordinació per la derivació del personal del Servei, tant de les dones víctimes com dels homes en casos de comportaments violents / assetjament, als serveis municipals corresponents i seguiment dels casos).
- Realitzar informes de seguiment i elaborar una memòria amb indicadors, accions realitzades, etc.
- Sol·licitar dades a través dels indicadors de resultats establerts en el Pla d'Acció i recopilar-les.

### Resultats esperats:

- Eina de Registre Retributiu (RD 902/2020) específica i adaptada al Servei.
- Pla de Formació contínua.
- Protocol marc sobre prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament i violències a l'espai públic adreçat al personal del Servei.
- Informes de seguiment i memòria. Aquests hauran de ser de lectura i interpretació fàcil, incorporant gràfics que els facin entenedors.



### Metodologia:

La metodologia de treball seguirà les instruccions del Pla d'Acció del Marc Comú de Mesures d'Igualtat, ja existent.

Abans d'iniciar les tasques per a la consecució dels resultats esperats, caldrà presentar una proposta tècnica, que inclourà un calendari d'implementació de les actuacions del Pla d'Acció previstes per al 2024, i que haurà de ser validada per la DSNGR.

Abans del lliurament final, la DSNGR haurà de donar la seva conformitat als documents descrits a l'apartat de "Resultats esperats". Aquests documents es lliuraran en format digital i hauran d'incloure una còpia en format PDF.

### Equip de treball

L'equip de treball haurà de comptar, com a mínim, amb una persona que portarà la direcció i coordinació dels treballs i que actuarà com a interlocutor/a amb els integrants dels diferents grups i comissions de treball. Aquesta persona haurà de complir la solvència tècnica o professional que es descriu a continuació.

### Solvència tècnica o professional

Les característiques concretes d'aquest servei, fan necessari que el personal adscrit al contracte (equip de treball) tingui un determinat perfil professional, tant pel que fa a qualificació com pel que fa a l'experiència, que garanteixi que, tots ells, disposen de les competències necessàries per portar a terme aquesta actuació.

- D'acord amb els articles 90.1.b) i 90.1.e) LCSP, el personal tècnic, integrat o no en l'empresa, participant en el contracte, ha de tenir els títols o acreditacions acadèmics o professionals i l'experiència professional mínima següent:

a. Titulació de diplomatura, llicenciatura o grau universitari en l'àmbit de les ciències socials o jurídiques (la universitat que acrediti dita titulació, haurà d'incloure la titulació concreta dins l'àmbit de les ciències social o jurídiques).

Justificació de la titulació exigida



El present contracte es desenvolupa en un context de polítiques públiques així com vinculat a la gestió de les mateixes. En aquest sentit, els àmbits d'estudi social i jurídic generen un coneixement que garanteix la disposició de competències i una correcta ubicació en el context per portarlo a terme de manera adient. Cal que, qualsevol persona que ocupi aquesta posició (sigui a jornada completa o a temps parcial) tingui una formació universitària en els àmbits especificats, per tal de garantir la realització òptima de totes les tasques de direcció i coordinació en consultoria especificades al present informe. La formació universitària en aquests àmbits proporciona les eines i competències mínimes necessàries per fer-ho de forma satisfactòria.

b. Formació universitària especialitzada complementària (Màster, postgrau o doctorat) del personal adscrit al contracte en l'àmbit de gènere i igualtat.

Justificació formació complementària exigida:

El fet que els àmbits d'intervenció siguin la prevenció i abordatge de l'assetjament, la reducció de la bretxa salarial de gènere i el foment de la presència de dones en ocupacions tradicionalment masculinitzades, fa que disposar de coneixements específics i d'aprofundiment en l'àmbit de la igualtat de gènere constitueixi una aportació qualitativa important en el desenvolupament de les tasques assignades. La formació universitària especialitzada de màster, postgrau o doctorat en aquest àmbit de les persones professionals adscrites al servei es traduirà de manera efectiva en una major eficàcia i eficiència en la prestació del servei.

c. Experiència professional de com a mínim 4 anys en la coordinació o direcció de projectes de gestió de polítiques públiques, elaboració de propostes i plans d'igualtat en un context institucional i elaboració d'eines per combatre la desigualtat de gènere.

Justificació de l'experiència professional exigida:

Les actuacions a desenvolupar en el present contracte fan necessari que la persona que ocupi aquesta posició (sigui a jornada completa o a temps parcial), tingui l'experiència mínima assenyalada en tasques vinculades al disseny i la gestió de projectes de polítiques públiques, elaboració de propostes i plans d'igualtat en un context institucional i elaboració d'eines per combatre la desigualtat de gènere. Aquesta experiència prèvia ofereix un bagatge necessari per poder desenvolupar les tasques descrites en el present informe amb uns estàndards qualitius adequats. Atesa la responsabilitat de la posició de direcció/coordinació, es considera imprescindible disposar de, com a mínim, quatre anys d'experiència en la realització de tasques similars.



## **Acreditacions**

### Acreditació de la titulació exigida

La formació s'acreditarà amb còpia del títol universitari corresponent. Es comprovarà que l'esmentat títol es troba ubicat dins l'àmbit de les Ciències Socials i Jurídiques a la Universitat que correspongui. En cas de que no ho estigui, l'acreditació no serà vàlida.

### Acreditació de la formació complementària exigida:

Aquesta formació s'acreditarà amb els títols de postgrau, màster o doctorat que continguin la temàtica en l'àmbit de gènere i igualtat, acompanyats del certificat acadèmic amb les assignatures corresponents.

A continuació s'especifica què s'entén per la temàtica de gènere i igualtat, fent referència a formacions existents en l'àmbit. Tanmateix serà valorat qualsevol altre màster, postgrau o doctorat que es vinculi a aquesta temàtica.

S'entendrà per temàtica de gènere i igualtat la que tracti sobre la història de les dones, corrents teòrics que han integrat i integren els estudis feministes i sobre el gènere, els feminismes i les seves causes, models teòrics a l'anàlisi de discursos diversos i complexos (socials, polítics, jurídics, filosòfics, psicològics, pedagògics) des d'una perspectiva de gènere, aportacions de diferents disciplines a l'estudi de la configuració sociocultural del gènere i la sexualitat, elaboració de propostes i plans d'igualtat en un context institucional, elaboració d'eines per combatre la desigualtat de gènere. (Font: Màster interuniversitari de dones, gènere i ciutadania. UB. <https://www.iiedg.org/ca/master/presentacio>).

I també la que atorgui competències per detectar i analitzar les desigualtats de gènere i alhora capaciti per dissenyar, implementar i avaluar polítiques públiques d'igualtat efectiva entre dones i homes, per fugir de la ceguesa de gènere de les polítiques públiques i per avançar cap a polítiques que tinguin en compte les desigualtats derivades de la construcció del gènere i es comprometin amb la igualtat. (Font: Postgrau en polítiques de gènere i igualtat a la gestió pública. UAB.

[https://eapc.gencat.cat/ca/Formacio/masters\\_postgraus/postgrau-en-planificacioexecucio-i-avaluacio-de-politiques-publicues-amb-perspectiva-degenere/#presentacio](https://eapc.gencat.cat/ca/Formacio/masters_postgraus/postgrau-en-planificacioexecucio-i-avaluacio-de-politiques-publicues-amb-perspectiva-degenere/#presentacio)).

### Acreditació de l'experiència professional exigida:

Per a la acreditació de l'experiència professional exigida, caldrà adjuntar els certificats expedits per les administracions o per l'empresa en la/les qual/s les persones treballadores van realitzar aquests serveis, indicant les dades del contractant, càrrec, la descripció dels serveis prestats, les dates d'inici i finalització del servei i el tipus de jornada laboral, acompanyat en tots els casos de l'informe de vida laboral, que acreditarà la situació d'alta laboral i que haurà de coincidir amb els períodes que consten al certificat.



Per tal de comptabilitzar l'experiència a acreditar, es tindran en compte els dies cotitzats a jornada completa que constin a l'informe de vida laboral, sempre i quan el certificat aportat per dit període temporal, acrediti l'efectiva realització dels serveis. En cas de jornades parcials, el càlcul serà proporcional a una jornada completa en termes de jornades completes, sumant les jornades parcials existents (si una jornada és del 50%, es tindrà en compte el 50% del temps treballat). També es calcularà proporcionalment al % de jornada assignat a la posició (si hi ha dues persones que ocupen la posició al 50%, es tindrà en compte el 50% de l'experiència aportada per cadascuna d'elles). Es calculen jornades de treball, de manera que cap persona podrà superar el 100% d'una jornada de treball.

S'admet que les empreses puguin acreditar la solvència necessària mitjançant la solvència i recursos d'altres entitats que no es trobin amb cap supòsit de prohibició per contractar i amb independència dels vincles que tinguin amb elles, sempre que es demostrï que, durant la vigència del contracte, l'empresa disposarà efectivament dels mitjans i solvència d'aquella entitat.

L'acreditació de l'experiència no serà vàlida en cas de no adjuntar la documentació esmentada.

### **Lloc de realització de la prestació**

La prestació es realitzarà a les oficines de l'entitat adjudicatària.

### **Inici de les prestacions i termini d'execució**

La prestació s'iniciarà a partir del moment de la formalització del contracte i finalitzarà el 28 de febrer de 2025.

### **Pressupost i forma de pagament**

L'import del contracte serà de 14.895 euros IVA exclòs. El pressupost presentat no podrà superar aquest import.

El pagament es farà en 2 terminis:

- 30 % en el lliurament i aprovació municipal dels indicadors de resultats de la situació a l'inici del Pla d'Acció.
- 70 % en el lliurament i aprovació municipal de:
  - o Eina de Registre Retributiu (RD 902/2020) específica i adaptada al Servei.
  - o Pla de Formació contínua.



- Protocol marc sobre prevenció, detecció i abordatge de l'assetjament i violències a l'espai públic adreçat al personal del Servei.
- Informes de seguiment i memòria (amb indicadors, accions realitzades, etc.).

### **Criteris d'adjudicació**

El criteri d'adjudicació, fins a un màxim de 10 punts, és l'oferta econòmica del servei:

Les ofertes rebran la puntuació que els correspongui segons l'aplicació de la següent fórmula:

$$Puntuació\ resultant = \frac{\text{Import de licitació} - \text{Import de l'oferta a valorar}}{\text{Import de licitació} - \text{Import de l'oferta més econòmica}} \times 10$$

### **Criteris de determinació de les ofertes anormals o desproporcionades**

Es defineixen els següents límits per a la consideració d'ofertes, en principi, amb valors anormals o desproporcionats en relació a les ofertes econòmiques:

Un diferencial del 10 per cent per sota de la mitjana de les ofertes o, en el cas d'un únic licitador, del 20 per cent respecte el pressupost net de licitació.

Si el nombre de licitadors és superior a 10, pel càlcul de la mitjana de les ofertes es prescindirà de l'oferta més baixa i/o de l'oferta més alta si hi ha un diferencial superior al 5% respecte de l'oferta immediatament consecutiva.

En el cas que alguna/es oferta/es superin els llindars assenyalats anteriorment, es tramitarà el procediment previst per l'article 149 de la LCSP.

### **Selecció del proveïdor**

#### **Tramesa d'ofertes**

El licitador haurà d'enviar les seves ofertes **mitjançant el portal de Contractació (<https://licitacions.bcn.cat/>)**. No s'admetrà cap altra forma d'enviament o lliurament de l'oferta.

L'oferta s'haurà d'emplenar segons el model de presentació d'ofertes que s'adjunta i haurà d'estar degudament signada per l'empresa licitadora.

L'oferta haurà de contenir, com a mínim i de manera detallada i ordenada:



- Dades de l'entitat/persona que presenta el projecte.
- Formació i coneixements de l'equip tècnic que executarà el contracte.
- Experiència de l'equip tècnic que executarà el contracte.

Per a la contractació menor amb lliure concurrència el termini de presentació de les ofertes serà com a mínim de 15 dies hàbils des de la data d'enviament de petició d'oferta.

#### Notificació de l'adjudicació

L'adjudicació del contracte es notificarà a l'interessat i es publicarà de forma agregada en el Perfil de Contractant d'acord amb allò previst a l'article 63.4 de la LCSP.

#### Responsable del contracte

Com a responsable del contracte es designa en Carlos Vázquez González-Román.