



GRUP TERSA

TRACTAMENT I SELECCIÓ DE RESIDUS, S.A.
SELECTIVES METROPOLITANES, S.A
SOLUCIONS INTEGRALS PER ALS RESIDUS, S.A

PLEC DE PRESCRIPCIONS TÈCNIQUES

**SERVEI DE REALITZACIÓ DELS II PLANS D'IGUALTAT 2025-2028 PER AL GRUP
TERSA.**

NÚMERO DE EXPEDIENTE CTTE1044



1. OBJECTE	3
2. ÀMBIT D'APLICACIÓ	3
3. DURADA DEL CONTRACTE	4
4. DESCRIPCIÓ I ABAST DELS SERVEIS	4
5.1 Abast i Descripció del servei.....	4
5. PLANIFICACIÓ DEL SERVEI	7
5.1 Responsabilitats de l'Adjudicatari.....	7
6. OBLIGACIONS PER PART DE TERSA	8
7. RETRIBUCIÓ DEL SERVEI.	8
8. RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE	8
9. GARANTIES	9



1. OBJECTE

L'objecte del contracte és contractació del II Pla d'Igualtat i Auditoria Retributiva pel Grup TERSA, per tal de promoure una cultura d'igualtat de tracte i d'oportunitats dins de l'empresa i eliminant qualsevol mena de discriminació sexual i/o per raó de sexe, continuant en el nostre compromís amb la societat i la tolerància Zero a qualsevol tipus de discriminació en l'entorn laboral, així com complir amb la Normativa i Legislació Vigent.

2. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El Servei que és objecte d'aquest plec de prescripcions tècniques es desenvoluparà per l'empresa de *Tractament i Selecció de Residus S.A.* (TERSA), ubicada en la Avinguda Eduard Maristany, nº44 de Sant Adrià de Besòs (Barcelona), per l'empresa de Selectives Metropolitanas SA (SEMESA) ubicada en la Ctra. Camí Antic de Barcelona a València B-210, Km. 1. Gavà (Barcelona) i per l'empresa Solucions Integrals per als Residus SA ubicada al c/ de la Pau, 3-5 Sant Adrià de Besòs.

La contractació dels serveis relacionats amb la realització, seguiment i avaluació dels objectius fixats, elaborant i implementant el segon pla intern d'igualtat de cadascuna de les empreses de Grup TERSA, 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. Aquesta llei 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 erradicar 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.
- 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. DURADA DEL CONTRACTE

El termini previst és de un (1) any i es prorrogarà automàticament per períodes anuals fins a un màxim de tres (3) anualitats o fins el consum total del import pressupostat.

Un cop entregat el pla, es prorrogarà el contracte fins un màxim de 3 anys per actualitzacions o per serveis directament vinculats en el contracte. (registre retributiu, etc...)

A partir de la signatura del contracte, es farà una primera reunió inicial en les 2 primeres setmanes. A partir d'aquesta reunió, es començarà a treballar per establir comissió negociadora i l'inici del diagnòstic.

4. DESCRIPCIÓ I ABAST DELS SERVEIS

5.1 Abast i Descripció del servei.

L'abast del servei engloba l'elaboració integral dels II Plans d'Igualtat i Auditories Retributives de les tres empreses del Grup TERSA (TERSA, SEMESA i SIRESA) pels quals s'estableix una vigència de 4 anys (2025-2028).

L'empresa adjudicatària realitzarà les següents fases per garantir l'abast del servei:



1. Fase d'assessorament previ

- Elaboració d'un informe de situació actual amb el marc legislatiu actual en matèria d'igualtat i la seva aplicació pràctica a les empreses de Grup Tersa.
- Assessorament legal previ en relació amb els legitimats per a negociar un Pla d' Igualtat, ja sigui en representació dels treballadors com de l'empresa
- Assessorament legal previ a la constitució de la Comissió negociadora i del calendari o pla de negociació
- Assessorament legal previ a la comunicació als Representants Legals de les Persones Treballadores de l' inici de les negociacions per a la negociació d'un Pla d' Igualtat així com de les matèries que seran objecte d'aquesta
- Assessorament legal en el procés de fer públic el compromís amb la igualtat entre dones i homes dins de l'empresa i en la decisió d'integrar la a l'organització mitjançant un Pla d'Igualtat
- Constitució de la comissió negociadora del pla. Reunió Inicial amb la Comissió de forma presencial.
- Així mateix, es definirà el calendari d'elaboració del Pla.

En aquesta fase, s'entregarà un informe de situació actual i les comunicacions que s'hagin de fer a les persones treballadores o de la Comissió, així com les actes corresponents o assessorament legal per escrit.

2. Fase de preparació de l'informe de situació

Previ a la negociació y redacció del Pla d' Igualtat, serà precís dur a terme un anàlisi de la situació d'igualtat a l'empresa per a que serveixi com a base.

Elaboració de la diagnosi, mitjançant:

- a. Realització d'una enquesta a la plantilla en línia i/o presencial (ajustant-se al perfil del personal treballador), que sigui voluntària i anònima i adreçada a tot el personal de cada empresa.
- b. Anàlisi dels resultats de les enquestes.
- c. Detall de la trajectòria de l'empresa en matèria d'igualtat de gènere, en el seu cas, així com de l'opinió de la plantilla en relació amb els àmbits d' anàlisis del diagnòstic.
- d. Recull i anàlisi quantitativa i qualitativa, aportada per cada empresa o obtinguda per canals oficials de comunicació i difusió d'informació: Portal web, apps, xarxes socials, etc.

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.



3. Fase de preparació del Pla

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 inclourà els punts forts i àrees de millora de cadascun dels àmbits estudiats, així com una comparativa amb els resultats inicials del primer Pla, per conèixer si hi ha hagut millora. A partir d'aquests punts es planteja el pla d'acció.

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.
- Mesures específiques per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

S'assistirà a la redacció de l'informe de situació que recollirà els resultats obtinguts des d'una perspectiva de gènere.

4. Fase de redacció definitiva dels Plans i Protocols

Presentació del pla d'acció a la comissió negociadora de cada empresa 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 per cadascuna de les empreses del Grup.

Es prestarà assistència jurídica i suport a l'empresa a les diverses reunions de negociació de l'Informe de Diagnòstic, Pla d'Igualtat de la companyia (ex redacció d'actes de les reunions o revisió de les redactades per la part social, etc fins l'aprovació definitiva dels documents finals. Aquest assessorament podrà prestar-se, bé assistint personalment a les reunions de negociació, bé assessorant a l'empresa sense assistir a aquestes reunions, resolent els dubtes que es plantegin i revisant els documents facilitats per la part social, proposant la redacció de clàusules determinades, redactant les actes de les reunions o revisant les redactades per la part social, etc

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.

En aquesta fase s'entregarà un primer esborrany del pla d'igualtat que recollirà les mesures proposades pel Client, en base als resultats de l'Informe de Diagnòstic, es redactaran les actes de les reunions, així com les comunicacions que puguin correspondre.

Després de la negociació amb la representació legal dels treballadores es redactarà un esborrany definitiu del Pla d'Igualtat conforme als termes pactats.

5. Fase de Publicació, Registre i Implantació

Elaboració de la documentació necessària per la presentació i registre del Pla intern d'igualtat de gènere de cadascuna de les 3 empreses en el seu nom a REGCON i les eventuais esmenes que puguin sol·licitar-se.

Es facilitarà el justificant i certificat de Registre corresponent com a entregable final.



6. Fase de Transparència retributiva

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. S'incorporarà la correlació de punts-salari i conclusió sobre el nivell d'alineament i anàlisi de la bretxa salarial, anàlisi de polítiques i processos vinculats a la retribució i s'establirà un pla d'actuació, si escau, per la seva correcció.

També s'haurà d'assistir, si s'escau, 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.

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.

5. PLANIFICACIÓ DEL SERVEI

A l'inici del contracte, es farà una reunió de llançament per iniciar la formació de la comissió negociadora i planificar dates per fer l'enquesta de diagnòstic i el projecte en general.

Un cop obtinguts els resultats i seguint l'ordre de les fases especificades en l'apartat anterior, es començaran a elaborar els Plans i Auditories per a principis de l'any 2025.

La implantació del Pla s'espera que pugui fer-se factible en el transcurs del 3 mesos des del diagnòstic. Aquesta planificació podrà veure's afectada o modificada per la disponibilitat de l'empresa Client.

En el cas de necessitar realitzar reunions de consulta o seguiment, s'oferirà un preu/hora per tal de disposar d'una bossa.

5.1 Responsabilitats de l'Adjudicatari.

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

El termini de lliurament del Pla d'igualtat per cadascuna de les empreses no podrà ser superior a 6 mesos des de la formalització del contracte.

L'adjudicatària haurà de garantir el 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.

L'empresa adjudicatària 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 del present 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.

5.2 Suport Requerit empresa adjudicatària:

Es troba inclòs a l'abast del servei:

- Atenció telefònica i suport via email.
- Horari de dilluns a divendres de 9h a 17h.
- Disponibilitat per la realització de les reunions en format presencials en l'empresa que correspongui.



6. OBLIGACIONS PER PART DE TERSA.

Les obligacions de TERSA seran comunes per a totes les actuacions objecte del present plec.

Grup TERSA posarà a disposició de l' Adjudicatari un responsable com a únic interlocutor que durà a terme les tasques de supervisió, assessorament i seguiment dels treballs realitzats per l'Adjudicatari.

7. RETRIBUCIÓ DEL SERVEI.

La retribució dels serveis es farà segons s'indica en el contracte, d' acord amb els diferents preus unitaris que reflecteix el contracte, en base al següent:

Facturació del 10% sobre el total després de la primera reunió de llançament.
Facturació del 30% sobre el total un cop rebut els primers esborranys del pla d'igualtat.
Facturació del 60% restant un cop finalitzat el servei.

Al final de cada servei, l' Adjudicatari procedirà a la realització d' un Certificat de finalització del servei on constin:

1. N° de comanda de la unitat de negoci (TERSA / SEMESA / SIRESA)
2. Data de finalització del servei.
3. Concepte, haurà d' indicar el número d' expedient i numero de comanda segons la unitat de negoci.
4. Abast realitzat juntament amb el seu valor econòmic.
5. Cal indicar a quina empresa del grup se li ha realitzar el servei: Tersa, Semesa o Siresa.

La Certificació de realització dels serveis haurà de ser revisada i aprovada per el tècnic corresponent de TERSA.

Un cop aprovada la certificació, l' Adjudicatari emetrà una factura amb els càrrecs que procedeixin en concepte del servei realitzat i enviarà aquesta documentació al email de:

TERSA: administracio@tersa.cat
SEMESA: administracio@semesa.cat
SIRESA: administracio@siresa.cat

8. RESOLUCIÓ DEL CONTRACTE

A més de les penalitzacions descrites en el Plec de Clàusules Administratives Particulars, i sens perjudici de les causes de resolució legalment establertes, TERSA podrà resoldre el contracte, per les causes següents:

- a) Per incompliment de la legislació vigent.
- b) Per incompliment del servei descrit en aquest plec.

Quan s' evidencii qualsevol de les causes anteriors, l' Adjudicatari disposarà d' un període de temps, que serà acordat amb TERSA i l' extensió del qual dependrà de la gravetat del defecte, per realitzar les modificacions que estimi necessàries a l' objecte d' esmenar els defectes i aconseguir el compliment de les garanties. Aquestes modificacions no hauran de suposar cap cost per a TERSA, ni suposar cap alteració de les condicions contractuals.



En cas que TERSA decreti la suspensió forçosa de les activitats en aplicació del present punt, l' Adjudicatari no podrà reclamar cap pagament en concepte d' indemnització o lucre cessant.

9. GARANTIES.

L' Adjudicatari haurà de garantir l' abast del servei objecte d' aquest plec.