

SALIDA

Número: 2390

Fecha: 22/07/16



Centros de Arte,
Cultura y Turismo
Cabildo de Lanzarote

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS PARA LA CONTRATACIÓN DEL SERVICIO DE DISEÑO E IMPLANTACION DE UN PLAN DE IGUALDAD EN LA ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL LOCAL DE LOS CENTROS DE ARTE, CULTURA Y TURISMO DEL CABILDO DE LANZAROTE



INDICE

1. CONTEXTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD	3
2. OBJETO DEL PLIEGO	5
3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO	5
3.1 OBJETIVOS	5
3.2 - DESTINATARIOS/AS	6
3.3 - CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO A CONTRATAR:	7
3.4 FASES DE TRABAJO QUE HAN DE CONSIDERARSE.....	9
4. COMPROMISO DE LAS PARTES	17
4.1 POR PARTE DE EPEL-CACT:.....	17
4.2 POR PARTE DE LA EMPRESA ADJUDICATARIA:	17
5. CRONOGRAMA	20
6. PRESUPUESTO DE LICITACION.....	20
7. CRITERIOS DE VALORACIÓN Y BAREMACIÓN DE LAS PROPUESTAS	21
8. PERSONAL Y CALIDAD DE LOS TRABAJOS.....	22
9. RESPONSABILIDADES SOCIALES Y LABORALES.....	22



1. CONTEXTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La normativa europea en materia de Igualdad de oportunidades se inicia a partir del Tratado de Roma de 1957, el cual consagra la igualdad de remuneración para un trabajo de valor igual entre el hombre y la mujer (artículo 119). A partir de 1975, una serie de Directivas Europeas ampliaron este principio a una igualdad de trato. La Directiva 76/207/CEE velaba por la igualdad en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo. Posteriormente la Directiva 2002/73/CE recogió el principio de igualdad que proclamaba el Tratado de Ámsterdam de 1997. En el artículo 2 del Tratado de Ámsterdam se reconoce la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con objetivo de la Unión Europea (UE). Para conseguirlo, el artículo 3.2., obliga a promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas las políticas comunitarias eliminar las desigualdades.

Además, se ratifica la legalidad de las acciones positivas como medidas que pese a otorgar un trato de favor, no pueden ser consideradas como discriminatorias ni vulneradoras del derecho a la igualdad. Por lo tanto, el derecho comunitario permite adoptar y poner en marcha determinadas acciones positivas a los Estados Miembros o a las empresas.

En cuanto al marco jurídico español, la Constitución Española de 1978 propugna en el artículo 14 la igualdad como uno de los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico. El modelo social de Estado enmarcado por la Constitución determinó un nuevo marco jurídico-político en el cual según el artículo 9.2 corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad del individuo sean reales y efectivas.



La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Esta ley promovida por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales afecta a múltiples normas vigentes (por ejemplo estatuto de los trabajadores, seguridad social).

Uno de los aspectos más notables a nivel empresarial, es la incorporación obligatoria de **Planes de Igualdad** en empresas **con más de 250 personas en plantilla**. Las medidas de igualdad contempladas deben ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. Por ello, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo.

Los planes de igualdad han de entenderse como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación



profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Además los planes de igualdad deben contemplar la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

2. OBJETO DEL PLIEGO

El presente documento tiene por objeto regular y definir el alcance y condiciones de prestación de la asistencia para llevar a cabo el **diseño, la elaboración, implementación, negociación y sostenibilidad del I Plan de Igualdad** de la Entidad Pública Empresarial Local de los Centros de Arte, Cultura y Turismo de Lanzarote, (en adelante EPEL-CACT).

3. ESPECIFICACIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO

3.1 OBJETIVOS

General:

- Elaborar un Plan de Igualdad que se convierta en un instrumento de actuación que recoja, de una manera ordenada y concreta, los objetivos a conseguir en materia de igualdad en un tiempo determinado y las propuestas y medidas de acción que, en su caso, sea necesario implantar en la empresa.

Específicos:

- Fomentar el reconocimiento social e institucional de la realidad diferenciada entre hombres y mujeres y la posición de desventaja de



la que parten las mujeres.

- Introducir la perspectiva de género en EPEL-CACT.
- Implicar a todas las áreas de la empresa en el desarrollo de políticas y medidas de igualdad
- Favorecer la participación de distintos agentes sociales en el diseño y aplicación de medidas a favor de la igualdad.
- Visibilizar y contemplar las necesidades, realidades, derechos, capacidades y aspiraciones tanto de las mujeres como de los hombres.
- Establecer las bases para transformar las estructuras y remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación.
- Impulsar cambios culturales que consoliden la igualdad en EPEL-CACT.

3.2- DESTINATARIOS/AS

El ámbito de aplicación del I Plan de Igualdad es para todo el personal de EPEL-CACT decir, personal fijo, y eventual. Por lo tanto, el Plan deberá tener en cuenta y establecer una diferenciación entre el personal fijo y por otro lado, el personal eventual, ya que debido a su distinta condición, la aplicación efectiva de políticas de igualdad en estos últimos, podría depender de factores externos a EPEL-CACT.

A fecha de 13 de julio de 2016 la distribución del personal en EPEL-CACT es la siguiente:

Personal fijo: 290 personas distribuidas en las siguientes áreas: -

- Dirección
- Customer Experience
- Comercial & Marketing



- Económico & Financiero
- Imagen & Producción cultural
- Conservación & Mantenimiento
- Recursos Humanos
- Restauración
- Tiendas

Personal eventual: 11 personas eventuales o temporales

3.3– CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO A CONTRATAR:

El proyecto será desarrollado durante un periodo de dos años, de forma general, en el primero de los años, se realizará la sensibilización, diagnóstico, diseño y en el segundo año la implementación y evaluación del impacto del plan de igualdad.

Por lo tanto, es necesario un desarrollo cíclico, que si bien comienza con el diseño del Plan de Igualdad, no agota ahí su cometido, sino que será necesario evaluarlo y posteriormente introducir en el Plan los cambios que se consideren oportunos, hasta completar el tiempo establecido.

Los 3 pilares los cuales sustentan el Plan de Igualdad son los siguientes, y que por lo tanto deben regir la intervención o asistencia técnica:

- **Colaborativo.** Iniciar el camino para la incorporación de la igualdad de género requiere un conocimiento y análisis exhaustivo de la empresa desde la perspectiva de género. Este proceso despierta en no pocos casos ciertas reticencias que tienen que ver con el reconocimiento de la existencia de prácticas empresariales discriminatorias, aunque éstas se realicen de forma

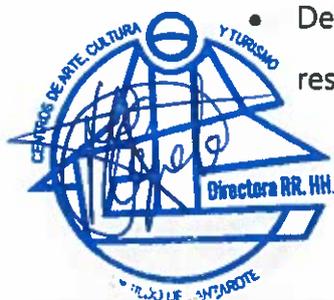


- involuntaria. Es importante mostrar permanentemente una actitud de apoyo y colaboración en un proceso de aprendizaje, no inquisitoria o auditora,
- **Transparencia** Es un requisito fundamental para la participación de todas las partes interesadas y para la implicación de las personas que componen la empresa a todos los niveles. Crear procesos transparentes e informar adecuadamente ayuda a eliminar reticencias aclarar planteamientos erróneos respecto a las razones que llevan a la organización a iniciar este proceso y los objetivos que la orientan.
 - **Consenso** de todas las partes. Si bien, con carácter general, la dirección de la empresa establece los parámetros y prioridades de actuación, elaborar un plan de igualdad de género desde el consenso con todos los grupos interesados (plantilla, representación sindical, proveedores, etc.) asegura en buena parte el éxito en la implantación y el impacto positivo del mismo.

Además de los citados pilares, la empresa adjudicataria, debe poseer un **alto nivel de conocimiento y experiencia de trabajo en el ámbito de la igualdad en las organizaciones empresariales**. Ésta es la premisa fundamental para el acompañamiento en la implantación del Plan de igualdad. Además, la formación en materia de igualdad de género a agentes clave y a la plantilla es una condición imprescindible para iniciar el proceso de incorporación de la igualdad de género en la empresa.

El servicio de asistencia a contratar debe contemplar además las siguientes premisas:

- Debe aportar un sistema de trabajo para elaborar, implantar y evaluar los planes de igualdad con criterios de eficacia y de sostenibilidad en el tiempo, todo ello para que se realice de forma sistematizada y homogénea, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente.
- Debe sustentarse en un proceso continuo de búsqueda de la excelencia respecto a la incorporación de la igualdad de género en EPEL-CACT. Así,



una vez recorrido y completado el itinerario hasta la fase de evaluación, se puede iniciar un nuevo ciclo de mejora, con la determinación de futuras áreas de intervención y la estrategia a seguir plasmada en un nuevo plan de trabajo.

- La metodología que presente ha de contener todos los elementos que intervienen a la hora de abordar un plan de igualdad: sus protagonistas, las herramientas para elaborarlo, desarrollarlo y conseguir los fines propuestos tal y como se expone en el apartado Fases de trabajo que han de considerarse.
- Es necesario que contemple el asesoramiento en el caso de que proceda, para la solicitud y tramitación de subvenciones para la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad y /o de las acciones que se puedan derivar del mismo.
- **Es crítico que se enfoque y demuestre que su propuesta** está basada en las mejores prácticas existentes en materia de igualdad.

El proyecto, deberá ser gestionado a través de la plataforma tecnológica de basecamp3, que habitualmente utiliza la red de EPEL-CACT, todos los entregables, incluidas las artes gráficas finales serán facilitados por la entidad adjudicataria en soporte papel, y digital (accesible-procesable, es decir, por ejemplo, que no sea PDF, etc.).

3.4 FASES DE TRABAJO QUE HAN DE CONSIDERARSE

El adjudicatario se compromete a desarrollar el Plan de Igualdad para EPEL-CACT, bajo un proyecto que comprenderá, al menos, las siguientes fases, completando un ciclo de trabajo

- SENSIBILIZACIÓN
- DIAGNÓSTICO
- DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD



- NEGOCIACIÓN
- IMPLANTACION, SEGUIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD
- EVALUACION DEL IMPACTO

Cada una de las fases de trabajo planteadas para el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad debe estructurarse y describirse de la siguiente manera:

- Descripción y justificación de la fase.
- Objetivos que se quieren conseguir.
- Secuencia y descripción de las etapas que componen la fase.
- Herramientas o métodos para el desarrollo de la fase por etapa.
- Agentes, unidades o cargos que intervienen y funciones.
- Resultados esperados y entregables, con especial hincapié en la concreción de los indicadores clave de desempeño o impacto para las fases 3 y 5.
- Requisitos o criterios de validación de la fase.

Para contextualizar mínimamente cada fase desglosamos un descriptivo de los requerimientos que serán necesarios en cada una de ellas:

FASE 1: SENSIBILIZACIÓN

En esta etapa inicial el objetivo es que todo el personal y miembros de EPEL-CACT tomen conciencia de lo que implica el diseño de un Plan de Igualdad, de que tod@s deberán apoyarlo para que se lleve adelante y por otra parte concienciar a la dirección del compromiso adquirido con la realización del mismo. En esta etapa es necesaria la formación del personal y miembros para que participen en todos los sentidos de este proceso.

Fase para la toma de contacto con la organización de cara a establecer las pautas iniciales y críticas para arrancar el proyecto con garantías de éxito y que lleven implícito la planificación, la justificación y contextualización del proyecto,



el compromiso de la dirección, la configuración del equipo de trabajo, la formación, sensibilización y comunicación asociada, etc.

La sensibilización en igualdad deberá dirigirse a toda la plantilla (pudiendo particularizarse en función de las características del puesto), y de forma específica, al Equipo directivo, Mandos intermedios y Comité de empresa.

El contenido versará sobre:

- Igualdad: poniendo de manifiesto que la desigualdad existe, es real, responde a prejuicios individuales y sociales fuertemente arraigados, y que por eso se perpetúa si no se hace nada por corregirla, y que cada persona puede y debe hacer algo en este sentido.
- Corresponsabilidad: sólo entendiendo que mujeres y hombres debemos tener las mismas responsabilidades –teóricas, pero también asumidas- en relación al cuidado de las personas, tiene sentido implantar medidas de conciliación, que de otro modo contribuyen a perpetuar el rol reproductivo de las mujeres.

Para realizar esta sensibilización, podrán emplearse diferentes tipos de acciones, tales como formación, grupos de trabajo y/o discusión, comunicación, etc. Por otro lado, es posible que se hayan seleccionado otras medidas también consistentes en formación específica (por ejemplo, formación para impulsar el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres hacia puestos de dirección, formación sobre usos igualitarios en la comunicación y publicidad...) que no conviene confundir con ésta, que es de carácter transversal y se dirige a toda la plantilla.

FASE 2: DIAGNÓSTICO

En esta fase se determinará cuál es el punto de partida de la organización respecto a la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres



desde el punto de vista de los requerimientos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el punto adónde se quiere llegar. Debe aportar un "estado de la cuestión" que permitirá identificar áreas de actuación y mejora en este ámbito y elaborar un documento que constituirá el inicio para el posterior diseño del plan de igualdad.

Para ello dispondrá y analizará datos cuantitativos y cualitativos y profundizará en las diferencias de género detectadas para intentar comprender el porqué de las potenciales desigualdades aparentes que pudieran existir. En esta etapa se concretará la información que se recogerá, las fuentes primarias y secundarias a utilizar, y las técnicas de recogida de información.

Además se deberá poner en marcha una metodología que permita recabar una batería de indicadores de impacto sobre la igualdad, para tener un punto de partida como inicio de las sesiones de trabajo. Se establecerán los puntos favorables y los desfavorables para trabajar sobre ellos.

Los ámbitos/cuestiones analizar en el desarrollo del diagnóstico y en los posteriores planes de igualdad de oportunidad serían, sin carácter exhaustivo los representados a continuación:

- Cultura y política de igualdad de oportunidades
- Procesos de gestión de recursos humanos
- Comunicación, imagen y lenguaje
- Representatividad de género
- Acoso y discriminación
- Política y estructura retributiva
- Condiciones de trabajo
- Conciliación de la vida laboral y familiar

La empresa adjudicataria, entregará un documento de diagnóstico, y un primer



borrador del documento que pasará a ser sometido a la negociación con los representantes legales de los trabajadores de manera que durante la misma se puedan recoger nuevas aportaciones, que serán incluidas en el texto. A tal fin se desarrollarán las reuniones especificadas en la fase de negociación, y una nueva recogida de aportaciones hasta que finalmente se elabore el documento final.

FASE 3: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

En esta fase comprenderá los siguientes aspectos:

- definición de la **política de igualdad**, entendida como las líneas estratégicas, objetivos e indicadores de impacto en materia de igualdad,
- definición de la **estructura organizativa**, que asegure el diseño, implementación, seguimiento y sostenibilidad del Plan de Igualdad,
- **planes de acción¹ y/o proyectos** (incluyendo Project Charter por proyecto) que se deben llevar a cabo alineados a los indicadores y objetivos fijados en la Política de Igualdad,
- **plan de comunicación**, junto con el **diseño y artes gráficas²** final de los elementos de soporte (cartelería, presentaciones (slides), etc.) que sirvan para comunicar a nivel interno de EPEL-CACT el Plan de Igualdad,
- **plan de formación** asociado al Plan de Igualdad, conforme a los requisitos en el anexo 1,
- **cronograma** que permita el seguimiento de los planes de acción y/o proyectos derivados del Plan de Igualdad,
- **Cuadro de Mando Integral³ de Igualdad**, es decir, los indicadores clave de desempeño e impacto del Plan de Igualdad, principalmente, los indicadores mostrarán las siguientes perspectivas (económica, procesos, personas y

¹ los planes de acción y/o proyectos deben de resolver los factores críticos de éxito o limitantes derivados de la consecución de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad.

² El diseño final de los elementos de soporte, serán validados por parte de los EPEL-CACT.

³ En la propuesta u oferta técnica deberá de proponer un draft del Cuadro de Mando Integral a la realidad de EPEL-



clientes), que conllevará como mínimo, una evaluación ex ante o línea base y posterior para cada uno de ellos,

- Por último, se presentará una **metodología que permita ejercer el control del Plan de Igualdad**, explicitando los puntos de control, la frecuencia de control, y cómo y quién ejercerá el control del plan de igualdad.

Para la realización de esta fase se trabajará en grupos de trabajo para identificar los objetivos, e indicadores de impacto perseguidos, así como, las medidas o proyectos a adoptar para lograrlos. Los mismos se darán a conocer a toda la plantilla de EPEL-CACT.

FASE 4: NEGOCIACIÓN

Esta etapa contemplará la negociación con los representantes legales de los trabajadores, de cara a una eficaz implementación.

La empresa adjudicataria del contrato deberá demostrar de forma fehaciente una negociación efectiva con los representantes legales de los trabajadores, para ello se recomienda que realicen en torno a 10 reuniones, 8 en la actual fase de negociación y 2 en la etapa de implementación del plan de igualdad, reuniones que serán certificadas a través de las correspondientes actas.

FASE 5: IMPLANTACION, SEGUIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD

Supone todo lo relacionado con la puesta en marcha de las actuaciones recogidas en el plan de igualdad mediante la negociación con los representantes legales de los trabajadores asegurando la credibilidad del proceso iniciado bajo un enfoque adecuado y riguroso de seguimiento y evaluación siendo uno de los factores de éxito fundamentales.



Para ello, se darán las pautas necesarias para que los responsables del Plan de Igualdad de EPEL-CACT puedan seguirlas, implantar el Plan y completar el seguimiento. En esta etapa la empresa asesorará al equipo designado para llevar a término la tarea y se reunirá con el equipo de trabajo cuando sea necesario.

Seguimiento

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir nuevas medidas, si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones, modificando las existentes.

Para poder realizar este seguimiento, será necesario, en primer lugar, establecer para cada

Medida unos "indicadores" que nos permitan hacerlo.

Estos indicadores, a su vez, deben proporcionar información para los tres ejes de la evaluación: Evaluación de PROCESO

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambios producidos en las acciones

Evaluación de RESULTADOS

- Grado de cumplimiento de los resultados previstos para la Medida

Evaluación de IMPACTO

- Grado de consecución de los objetivos (valores previstos de los indicadores)



Sostenibilidad

En esta etapa la empresa adjudicataria, identificará los procesos operacionales, el plan de implementación y el diseño del nuevo flow chart del proceso, así como, la descripción detallada de la actividad/es que conlleven la incorporación de la práctica, en los que se deben integrar las buenas prácticas derivadas de la implementación del plan de igualdad, con el fin de asegurar la sostenibilidad del mismo.

FASE 6: EVALUACION DEL IMPACTO

La metodología planteada debe enfocarse hacia el aprendizaje y mejora continua y ha de exigir ciclos consecutivos en los que se planifica, implementa y evalúa lo experimentado. Para ello, en esta fase se debe considerar todo lo referente a tener conocimiento del grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan de igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones previstas, así como de analizar el proceso de desarrollo del plan y sus efectos y la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos utilizados. Por otra parte ha de contemplar la identificación de nuevas necesidades que requieren acciones para avanzar en la igualdad de género, de acuerdo con el compromiso adquirido por la empresa.

Además evaluación incluirá como mínimo, una evaluación ex ante para ver la coherencia entre estrategias, principios, objetivos y las acciones propuestas, una evaluación post anual durante la vigencia del contrato, y una evaluación de impacto para conocer los logros que se mantienen más allá de la influencia del Plan.

Se dejarán establecidos una serie de pasos que permitan a los responsables del Plan de Igualdad en EPEL-CACT llevar a cabo la primera evaluación del mismo. A partir de lo que se encuentre, será necesario revisar lo hecho y rediseñar el plan.



En esta etapa la empresa adjudicataria y asesorará al equipo designado para llevar a término la tarea, y asistirá personalmente EPEL-CACT hasta que se haya llevado a cabo la evaluación.

4. COMPROMISO DE LAS PARTES

4.1- POR PARTE DE EPEL-CACT:

- La EPEL – CACT aportará un despacho con el mobiliario necesario, conexión a internet.
- Facilitará a la empresa adjudicataria cuanta información precise en el ámbito de aplicación del proyecto para la consecución de los objetivos previstos.
- EPEL-CACT se reserva el derecho a introducir las modificaciones necesarias tanto en contenido como planificación horaria si fuera pertinente.
- EPEL-CACT designará a un responsable del proyecto, que será la encargada de la comunicación con la empresa que resulte adjudicataria

4.2- POR PARTE DE LA EMPRESA ADJUDICATARIA:

- Desarrollar la asistencia técnica de acuerdo con la solicitud de la Red de Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote. Para el perfecto seguimiento del conjunto del sistema, su evolución, corrección de desviaciones y control general del mismo, se van a seguir las fases anteriormente citadas (Sensibilización, Diagnóstico, Diseño, Negociación, Implantación, Seguimiento y Sostenibilidad y Evaluación de Impacto).
- Las acciones objeto de prestación habrá de finalizar antes de transcurrir los dos años desde la adjudicación del contrato.
- Elaborar un completo cronograma, con el detalle de lo que se hará en cada fase: objetivos, metodología empleada, actividades a realizar, recursos humanos que empleará, fechas y horarios y la estimación en tiempo de lo que supondrá cada etapa.



- Facilitar los entregables previstos en cada una de las fases que pasarán a ser sometidos a revisión o negociación cuando proceda de manera que durante la misma se pueda recoger nuevas aportaciones que serán incluidas en el texto en cuestión. A tal fin, se desarrollarán las reuniones que se consideren necesarias y una nueva recogida de aportaciones, hasta que finalmente se redacten los entregables finales.
- Se realizarán reuniones de avance y seguimiento del proyecto entre el adjudicatario y EPEL-CACT. Para ello, la empresa adjudicataria preparará y entregará tras estas reuniones un Informe de estado del proyecto que como mínimo contemple la siguiente información:
 - Estado general del proyecto :
 - Fases Desarrolladas.
 - Entregables facilitados
 - Fases en Desarrollo.
 - Próximos Entregables pendientes.
 - Fases pendientes.
 - Próximos Entregables pendientes.
- Riesgos / Amenazas detectadas / Plan de Contingencia derivado.
- Incidencias que hayan podido encontrarse durante el desarrollo del Plan de Igualdad con descripción de las mismas.
- Mejoras que hayan podido detectarse y planes de desarrollo de las mismas.
- Nivel de satisfacción de la asistencia técnica de la empresa adjudicataria por parte del equipo de proyecto.

Todas las sesiones y trabajos serán permanentemente consensuados con el responsable del proyecto en EPEL-CACT, que tendrá a su vez el apoyo de un equipo de igualdad designado para el proyecto.



- Contar con el equipo técnico necesario para el desarrollo óptimo de la asistencia técnica, según requerimiento de EPEL-CACT. La parte adjudicataria deberá aportar en su propuesta técnica, currículos profesionales y académicos del equipo técnico cualificado que abordará el proyecto.
- El equipo técnico deberá poseer titulación universitaria o capacitación y experiencia profesional equivalente y demostrable relacionada con la Igualdad de género en las empresas.
- Aportar y facilitar los medios, las herramientas metodológicas y material necesario para poder hacer operativo el plan de igualdad.
- Así mismo, el adjudicatario deberá entregar al responsable del proyecto los informes de estado del proyecto correspondientes.
- La empresa adjudicataria nombrará a un Responsable del proyecto que se responsabilice del correcta evolución del proyecto, así como de planificar, dirigir y coordinarlo para asegurar con garantías de éxito los objetivos previstos
- La empresa adjudicataria será responsable del cumplimiento de la normativa y de la protección de datos de carácter personal.
- La información que por razón de la prestación del servicio se obtenga no podrá ser utilizada a otros fines, por ningún concepto por la entidad adjudicataria ni por las personas que estén a su servicio.
- La empresa adjudicataria entregará a EPEL-CACT un documento con el Plan de Igualdad realizado y las pautas a seguir por el equipo designado al efecto para las cada una de las fases del proyecto.
- De la misma forma, según el cronograma entregado, la adjudicataria llevará a cabo las visitas correspondientes en cada una de las fases del proyecto.

El contrato tendrá una vigencia total de dos años desde su firma, por lo que tras la entrega EPEL-CACT del Plan de Igualdad, será necesaria la presencia periódica

Técnico/a designado por la empresa adjudicataria para llevar a cabo los



trabajos incluidos en las fases 3, 4, 5 y 6 que serán realizados cíclicamente durante el desarrollo del Proyecto.

5. CRONOGRAMA

Las fases 1, 2, 3 y 4 se realizarán durante el primer año de ejecución del proyecto y las etapas 5 y 6 en el segundo año de ejecución del proyecto.

6. PRESUPUESTO DE LICITACION

Concurso negociado sin publicidad **45.750 euros** (IGIG y gastos excluidos) para el periodo de dos años previsto.

Con la entrega del documento del Plan de Igualdad aprobado y negociado se abonará el 50% por ciento del importe total del contrato en el primer año desglosado en cuatro primeras fases:

- sensibilización (15%),
- Negociación (10%)
- diagnostico (10%),
- diseño (15%),

El importe restante se abonará en el segundo el 50% restante, desglosado el mismo en dos fases:

- implementación, seguimiento y sostenibilidad (35%)
- evaluación del impacto (15%)

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria en el plazo de 30 días, tras la presentación de la correspondiente factura, y previa conformidad a la misma de EPEL-CACT.



7. CRITERIOS DE VALORACIÓN Y BAREMACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Las propuestas presentadas serán valoradas por la Mesa de Contratación designada al efecto de acuerdo a los siguientes criterios:

Propuesta técnica

<p>ENFOQUE DEL PLAN DE IGUALDAD CONSIDERANDO LAS BEST PRACTICE PARA LA OBTENCION DEL DISTINTIVO IGUALDAD EN LA EMPRESA DE LA SECRETARIA DE ESTADO PARA LA IGUALDAD</p> <p>Proponiendo metodologías que permitan la integración de las Best practice en materia de Igualdad a llevar a cabo durante el proyecto que nos orienten hacia la obtención del distintivo de Igualdad de la Secretaria de estado para la Igualdad</p>	<p align="center">15 puntos</p>
<p>PROPUESTA TÉCNICA</p> <p><i>(Ver apartado 3 especificaciones técnicas del contrato del presente pliego)</i></p>	<p align="center">25 puntos</p>
<p>Ex EQUIPO TÉCNICO DEL PROYECTO</p> <p><i>(Ver apartado 13.1 del pliego administrativo dentro (Solvencia económica, financiera y técnica o profesional.</i></p>	<p align="center">15 puntos</p>
<p>Mejoras</p> <p>Proporciona mejoras que son muy relevantes respecto de los objetivos del proyecto y que pueden incidir en la eficacia de la consecución de los objetivos del proyecto.</p>	<p align="center">5 puntos</p>

Total 60 puntos

Propuesta económica

Total 40 puntos

Total general 100 puntos



8. PERSONAL Y CALIDAD DE LOS TRABAJOS

El Adjudicatario deberá disponer del personal preciso, y con la cualificación técnica que en su caso sea necesaria, para cumplir todas las obligaciones que se deriven del contrato. Tal personal dependerá exclusivamente del Adjudicatario y éste, por tanto tendrá derechos y deberes inherentes a su condición de empresario, debiendo cumplir, por ello, las condiciones vigentes en materia laboral, de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo. El incumplimiento de estas obligaciones por parte del personal designado por él, no implicará responsabilidad alguna para EPEL-CACT. En ningún caso se producirá la subrogación de EPEL-CACT en los contratos laborales, ni en ninguna otra responsabilidad que se derive de las relaciones entre la empresa adjudicataria y el personal a la que ésta haya encomendado el servicio. El contratista será responsable de la calidad técnica de los trabajos que desarrolle y de las prestaciones y servicios realizados, así como de las consecuencias que se deduzcan para EPEL-CACT el personal dependiente del mismo, o para terceros de las omisiones, errores, métodos inadecuados o conclusiones incorrectas en la ejecución del contrato. El contratista queda obligado a aportar el equipo y medios precisos para la ejecución del contrato en los plazos convenidos. Corresponde al adjudicatario la obtención de todas las autorizaciones y licencias, tanto oficiales como particulares, que se requieran para la realización del trabajo.

9. RESPONSABILIDADES SOCIALES Y LABORALES

La empresa adjudicataria será la única titular de los derechos y obligaciones inherentes a su condición de patrono respecto del personal que tenga contratado para la realización de los servicios objeto del contrato, quedando EPEL-CACT libre de toda responsabilidad a que, por dicho concepto, pudiera haber lugar.



Sin perjuicio de cualquier otra obligación que pudiera corresponderle en su calidad de patrono, será de su cargo el pago de:

- Los salarios del personal asignado a la presentación del servicio.
- Las cuotas a la Seguridad Social del mencionado personal.
- El seguro de los riesgos derivados de posibles accidentes de trabajo.
- Las indemnizaciones a que hubiera lugar.
- Toda clase de seguros exigibles o necesarios para el desarrollo normal de la actividad o los que en el futuro pudieran exigirse.

La empresa adjudicataria deberá cumplir la normativa vigente referente a la Prevención de Riesgos Laborales, Salud Laboral, Legislación Laboral y Legislación de la Seguridad Social. EPEL-CACT podrá solicitar documentación justificativa de la aplicación de esta normativa en la empresa o en las empresas contratadas por esta. La empresa adjudicataria entregará la Evaluación de Riesgos de sus categorías profesionales.

En Arrecife a 19 de Julio de 2016

Enriqueta Márquez Cabrera

Directora de RRHH de los Centros de Arte, Cultura y Turismo del Cabildo de Lanzarote.



