



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

ESPAÑA
PUEDE

Este documento se ha obtenido directamente del original que contenía la firma auténtica y, para evitar el acceso a datos personales protegidos, se ha ocultado el código que permitiría comprobar el original

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS PARA LA REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO SOBRE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOYO A LA ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO: ANALISIS DE PARTIDA DEL MERCADO LABORAL MADRILEÑO, BRECHAS DE GÉNERO, ANÁLISIS DE CAUSAS Y NECESIDADES EN TRANSVERSALIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID. CONTRATO FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA NEXT GENERATION EU, DENTRO DEL MECANISMO DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA, PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA. 2 LOTES

1 CONTEXTO Y MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, es un derecho fundamental recogido en el art. 14 de la Constitución Española y los poderes públicos, según el art. 9.2, tienen la obligación de promover las condiciones para que la igualdad de individuos y grupos sean reales y efectivas, profundizándose en su fomento a través del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se indica que «En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad». En esa línea, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 establece una visión, objetivos políticos y acciones para lograr avances concretos en materia de igualdad de género en Europa y responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la igualdad de género (ODS 5), a la condición de la igualdad de género como prioridad transversal a todos los ODS y, concretamente, a garantizar la igualdad de participación y de oportunidades en el mercado laboral, incluyendo la eliminación de la brecha retributiva de género.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) insta a los Estados miembros a velar por realizar estudios independientes sobre la discriminación.

En la Comunidad de Madrid, además de la Estrategia Madrileña para la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018 – 2021, se ha diseñado la **Estrategia Madrid por el Empleo 2021-2023**, que adicionalmente a las medidas específicas,

contiene de una medida transversal de Igualdad de Género, como vector inspirador de la totalidad de medidas que contempla la Estrategia, para que se incorpore esta dimensión en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de todas y cada una de las medidas de la Estrategia, con objeto de propiciar una mayor y mejor participación de la mujer en el mercado de trabajo y la reducción de las desigualdades que todavía existen en relación con los hombres.

En el campo legislativo y con objeto de ir avanzando en la igualdad se han ido tomando distintas medidas, algunas de las cuales se enumeran a continuación:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo Título Segundo, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. En el Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

Posteriormente, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación prácticamente iguala los permisos de paternidad y maternidad, intentando así paliar las posibles discriminaciones existentes derivadas de estos conceptos.

Recientemente ha entrado en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desde el 14 de enero de 2021, obliga a muchas empresas a tener un plan de igualdad, desarrolla el procedimiento de negociación de los planes de igualdad, haciendo hincapié en el desarrollo de los diagnósticos, que tendrán en cuenta el proceso de selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, que incluyen auditoría salarial, entre otros componentes.

La propia evolución de la sociedad y las distintas medidas legislativas hacen muy conveniente una monitorización continua ante un contexto laboral en transformación constante, con objeto de incidir en aquellas medidas que se demuestren efectivas y abandonar aquellas que resulten ineficaces.

Por otra parte, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) - aprobado en Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021 y por la Comisión Europea el 16 de junio de 2021- contempla un eje de igualdad de género, concretamente a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, a mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, a elevar el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y a reducir la brecha digital. De las diferentes

iniciativas, articuladas en torno a 10 políticas palanca, la VIII «Nueva economía de los cuidados y políticas de empleo» integra el Componente nº 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo». Entre las líneas de financiación asociadas a dicho componente, resaltar la Inversión 2 «Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo» dedicada a acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo, indicando que la formulación de los Planes de PAE deben incluir un plan transversal de Igualdad en todos sus elementos (Orientación, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad, Emprendimiento, Mejora de la Administración).

2 OBJETO DEL CONTRATO

La participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid (CM) destaca por ser una de las más elevadas en comparación con otras CCAA españolas, incluso con la media de la UE, teniendo una tasa femenina de empleo en el 1erT2021 del 69,6%, superior a la media de la UE27 que se situaba en un 66% y a la española con un 60,4% (fuente: EPA, Eurostat e INE). Sin embargo, a pesar los desarrollos normativos y los avances conseguidos en el mercado de trabajo, las diferencias por razón del género siguen siendo un problema de equidad fundamental.

Por otra parte, la epidemia de la COVID-19 ha acelerado considerablemente la transición hacia el trabajo flexible, generando un impacto económico y laboral en la sociedad, siendo necesario reevaluar las brechas de género y desigualdades a las que se enfrentan las mujeres, que en muchos casos han tenido que asumir en su mayoría las tareas de cuidados dentro y fuera de los hogares.

Las mujeres y hombres parten de situaciones y posiciones desiguales, por lo que cualquier actuación pública que no lo tenga en cuenta, sólo conseguirá perpetuar estas desigualdades e incluso agravarlas. Por tanto, para abordar la transversalidad en las Políticas Activas de Empleo de la CM hay que tener un buen análisis de partida de la situación y su evolución en los últimos años.

El objeto de este contrato es analizar las diferencias entre los comportamientos en el mercado de trabajo de hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid para aplicar la transversalidad de género en los diferentes programas y servicios de empleo, que deben incorporar medidas a favor de la igualdad, planteando los siguientes objetivos específicos:

- brechas y desigualdades de género,
 - en especial la brecha salarial de género, pero también

- la segregación vertical, en cuanto a la promoción y participación de la mujer en puestos de responsabilidad
- la segregación horizontal en sectores y ocupaciones
- trayectorias laborales para intentar determinar las causas más significativas de la desigualdad en especial la maternidad y reducción de jornada
- barreras a las que se enfrenta la mujer
- medidas para mitigarlas,
- análisis transversal de género de las Políticas Activas de Empleo que desarrolla la Comunidad de Madrid.

Se abordarán en dos lotes diferenciados. En un primer lote, se analizarán las diferencias en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género, considerando las diferencias de género en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid (comparado con los hombres y con España) analizando las diferentes brechas de género, incluyendo la brecha salarial de género, de forma que se ofrezca un escenario actual junto con la evolución en los últimos 15 años, profundizando en las trayectorias laborales para intentar determinar las causas más significativas de la desigualdad. En un segundo lote, se realizará un análisis de las distintas medidas existentes en la actualidad, su utilidad en su puesta en práctica y una revisión transversal de género de las Políticas Activas de Empleo que desarrolla la Comunidad de Madrid.

3 LOTE 1: DIFERENCIAS EN EL MERCADO DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

3.1 OBJETO

La caracterización y el análisis descriptivo de las diferencias o brechas de género en el mercado de trabajo de la CM, abarcando los diferentes indicadores de su participación laboral, incluidos los relacionados con aspectos de conciliación de la vida familiar y laboral, segregación horizontal en ocupaciones y sectores, segregación vertical en su promoción profesional y un estudio específico que profundice en la repercusión que la maternidad tiene en la trayectoria laboral de las mujeres.

Objetivos específicos:

- Caracterizar el empleo femenino y analizar posibles diferencias con el empleo masculino (segregación ocupacional y grado de feminización de las ocupaciones, de los sectores de actividad, condiciones laborales, etc.).
- Cuantificar las brechas y desigualdades de género,
 - o en especial la brecha salarial de género, pero también
 - o la segregación horizontal en sectores y ocupaciones
 - o la segregación vertical, en cuanto a la promoción y participación de la mujer en puestos de responsabilidad:
 - Analizar las diferencias desde la perspectiva de género en las trayectorias laborales de los trabajadores de la CM, con especial análisis en la incidencia de la maternidad, las excedencias de maternidad y la reducción de jornada.
 - Describir la promoción de las mujeres a los puestos directivos en la CM.

Para los análisis solicitados se utilizarán las Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), así como otras encuestas representativas tanto públicas como de elaboración propia que puedan resultar útiles.

Como punto de partida también es necesario tener en cuenta el estudio de la Comunidad de Madrid junto con la Universidad Complutense de Madrid realizado en 2013, denominado “Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo.”

3.2 CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO FEMENINO Y DIFERENCIAS DE GENERO EN LA CM

En un primer momento, fundamentalmente a partir de los datos tanto de la Encuesta de Población Activa (EPA) como de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE) se realizará un análisis descriptivo de la participación de la mujer en la actividad remunerada, detallando los indicadores básicos de actividad, empleo, desempleo e inactividad, en relación con el hombre, en la Comunidad de Madrid y comparada con España, por grupos de edad.

Se tendrán en cuenta, para los grupos de edad más significativos, las variables más relacionadas con la conciliación familiar y laboral como son:

- Trabajadores ocupados con responsabilidades familiares de cuidado de hijos menores de 15 años o de familiares dependientes de 15 años o más. (comparativa entre CM y España, entre géneros y grupos de edad), y diferenciando los que solo cuidaban hijos, los que cuidaban familiares dependientes y los que atendían a ambos grupos.
- En función de la actividad: actividad, empleo, desempleo e inactividad, determinar si utilizan o no servicios de cuidado de hijos y razones para no utilizarlos.
- Trabajo no retribuido por género.
- Ocupados a tiempo parcial debido a responsabilidades de cuidados a personas dependientes (niños, adultos enfermos, personas con discapacidad, mayores, etc....) por grupos de edad y por motivo,
- Parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes por grupos de edad.
- Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por grupos de edad y por otros motivos.
- Autoempleo.

- Jóvenes que no se encuentren en situación de estudiar o formarse, ni trabajando, incluyendo aquellos con responsabilidades familiares.

En cuanto al marco temporal, se realizará un análisis de la evolución en los últimos 15 años con una especial referencia a los efectos que la crisis de la COVID-19 está teniendo en las mujeres trabajadoras, incluido el riesgo de desvinculación del mercado laboral con los ERTES.

3.3 SEGREGACION HORIZONTAL: OCUPACIONES Y RAMAS DE ACTIVIDAD

La incorporación de la mujer al mercado laboral no ha ido acompañada de una penetración igualitaria de la mujer en todos los empleos y sectores de actividad, por lo que resulta muy significativo el análisis diferenciado de las ocupaciones y actividades económicas con más disparidad o disimilitud entre ambos sexos.

Se iniciará con una aproximación descriptiva utilizando fundamentalmente los datos que ofrece la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, incluyendo cómo ha afectado el COVID-19 en actividades y ocupaciones a mujeres y hombres, el grado de feminización por ocupación CNO-11 a dos dígitos, a través de indicadores de participación, representación y concentración de las trabajadoras (comparado con los trabajadores y CM-España).

En cuanto a las ramas de actividad, se realizará un análisis de ocupados por sector (CNAE-2009, 2 dígitos) prestando atención a la evolución de la distribución de la población ocupada en los sectores de alta y media-alta tecnología, por sexo, que refleja el menor interés de las mujeres en emprender carreras científicas y tecnológicas.

Se iniciará con una aproximación descriptiva utilizando fundamentalmente los datos que ofrece la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, incluyendo cómo ha afectado el COVID-19 en actividades y ocupaciones a mujeres y hombres, el grado de feminización por ocupación CNO-11 a dos dígitos, a través de indicadores de participación, representación y concentración de las trabajadoras (comparado con los trabajadores varones y CM-España).

Para el estudio de la evolución en los últimos 15 años (2006-2021) se seleccionarán las ocupaciones y ramas en las que exista mayor segregación.

3.4 SEGREGACION VERTICAL: PROMOCIÓN PROFESIONAL

Los puestos más altos en la jerarquía de una empresa, conllevan mejor salario, y es aquí donde hay menos mujeres que hombres de dirección, ya que para estos puestos es habitual que se requieran dedicaciones más exclusivas, de forma que se anteponga la «carrera profesional» a sus obligaciones familiares, que centre su vida en el trabajo, que tenga disponibilidad para alargar su jornada y para asistir a reuniones fuera del horario laboral o que esté dispuesta a viajar, *el denominado «techo de cristal»: las mujeres apenas ocupan entre el 12% y el 18% de los puestos directivos empresariales.*

Se tendrá en cuenta los datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, en relación al número de consejeras, altas directivas (los que dependen directamente del consejo o del primer ejecutivo de la sociedad y, en todo caso, el auditor interno) y directivas en las empresas del IBEX 35 -Índice que integra a las principales 35 empresas cotizadas en el mercado de valores español, y su evolución en los últimos 15 años. Se diferenciará entre las empresas con domicilio social en Madrid, del resto de España.

También se analizará la evolución de la presencia de las mujeres en las empresas madrileñas que cotizan en el Mercado Continuo y Mercado Alternativo Bursátil, distinguiendo por sexo y sector de actividad.

A partir del fichero de Microdatos de la EPA, describir la población ocupada por sexo en ocupaciones directivas (3 dígitos) de las ramas de actividad más destacadas en la Comunidad de Madrid y su evolución en los últimos 15 años.

3.5 BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Uno de los aspectos que condicionan la vida laboral de las mujeres es el salario que reciben, y que influirá en las decisiones personales y familiares y, en la pensión que va a recibir una vez jubilada. Las diferencias salariales por género se encuentran en todos los países de la UE, con datos de 2019, según EUROSTAT, el salario/hora/bruto medio de las mujeres en la UE media de la UE 27 se sitúa en un 14,1%, encontrándose España en una situación más favorable con un 11.9%. La brecha salarial de género es consecuencia de las diferentes desigualdades que la mujer hace frente en el acceso al empleo y promoción profesional, que se están estudiando en este contrato.

A partir fundamentalmente de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), cuyos microdatos (mediante la explotación del módulo fiscal) ofrecen información salarial junto a una gran cantidad de características personales, del puesto y de la empresa en que está ocupado el trabajador, se considerará una doble perspectiva:

1. Por una parte, las brechas salariales sin ajustar, determinando el salario medio de las mujeres, el salario medio de los hombres y la brecha salarial midiendo la diferencia porcentual bruta en salario medio y por deciles entre hombres y mujeres, independientemente de las diferencias que existan entre ambos grupos en sus características sociolaborales y del puesto de trabajo.
2. Por otra, las brechas salariales ajustadas, midiendo la diferencia salarial media entre hombres y mujeres teniendo en cuenta tanto diferencias socioeconómicas de los trabajadores (edad, cualificación, experiencia, situación familiar...) como las del puesto de trabajo (tipo de contrato, jornada, sector, ocupación/grupo de cotización, tamaño de la empresa, antigüedad...), la que nos daría teóricamente la discriminación por género, teniendo las variables observables controladas. Se incluirá cómo ha afectado la pandemia provocada por la COVID19.

El análisis de la situación y su evolución se realizará a partir de la explotación transversal (para los trabajadores de cada año del periodo considerado) de los datos procedentes de los ficheros administrativos de la MCVL referidos a la población ocupada de la Comunidad de Madrid para el periodo 2006-2020, distinguiendo las fases recesivas de las expansivas y en el último año, los efectos del COVID19, en especial se reflejaría en los empleos de actividades afectadas por el estado de alarma.

3.5.1 BRECHA SALARIAL SIN AJUSTAR

Los datos ofrecidos por la MCVL, relativos a la ganancia media, permiten analizar la brecha en función del sector, la categoría profesional (ocupación) y el tipo de contrato. Además, se estudiará la evolución que ha tenido en el periodo 2006-2020 (2021 si ya se ha publicado), mediante la variación interanual de la ganancia bruta anual medio (en términos corrientes) por sexo, comparando la Comunidad de Madrid con España.

En la medida de lo posible se tendrá en cuenta el salario base más otras compensaciones salariales como horas extraordinarias, antigüedad, disponibilidad, festivos, etc.

Se analizará la información teniendo en cuenta variables socioeconómicas como edad, antigüedad en la empresa, nivel educativo, rama de titulación, sector y rama de actividad de la empresa en la que trabaja, ocupación (y su tasa de feminización), tipo de contrato y jornada laboral, y otros aspectos significativos.

Adicionalmente se estudiarán las brechas de género más allá de la media, es decir, la magnitud de la brecha a lo largo de la distribución salarial con objeto de determinar con más detalle cómo son las brechas cuando se analizan diferentes rangos, en especial los de

los extremos de la distribución, para ver si, en la línea de otros trabajos, la brecha crece con el nivel salarial, además en los tramos salariales inferiores hay un porcentaje mayor de mujeres que de hombres, abordando un análisis por deciles de forma que se pueda comparar las mujeres y hombres que quedan en la parte baja y alta de la escala salarial.

Se ofrecerán indicadores adicionales relativos al porcentaje de salarios obtenidos por mujeres/ porcentaje de mujeres empleadas, que nos ofrecería una información de carácter más macroeconómico, ya que refleja la participación de las mujeres en las rentas totales del trabajo en la economía. Concretamente, representa el porcentaje de las ganancias del trabajo de las mujeres en proporción a su participación en el empleo total y al porcentaje de mujeres con empleos de menor remuneración como proporción de mujeres cuya remuneración es inferior a 2/3 de la ganancia por hora media de los hombres, que permitiría medir la sobrerrepresentación de las mujeres en los niveles salariales más bajos. Se debe evaluar la evolución del porcentaje de la diferencia salarial en media (brecha salarial) debida a la discriminación y los porcentajes en que debería aumentar el salario medio de las mujeres para que se igualase al salario equivalente sin discriminación.

3.5.2 BRECHA SALARIAL AJUSTADA

La brecha salarial ajustada supone un indicador más fiable, con la información disponible, que permite comparar los salarios día/hora de hombres y mujeres, descontando los efectos generados por las diferencias en las características socioeconómicas y del puesto de trabajo, en comparación con España.

A partir de los últimos microdatos publicados de la MCVL, se propondrá un modelo econométrico que permita determinar:

- Las características personales, laborales y de empresa que influyen en la determinación del salario y con qué efecto (con qué signo y en qué cuantía), considerando la variable Sexo como una variable explicativa más del mismo.
- La diferencia salarial total entre mujeres y hombres con diferente relación de características.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres idénticos o con igual relación de características = discriminación salarial por razón de sexo.

Además, se trataría de comprobar si las mujeres tienen una movilidad más reducida, tienen empleos más estables y peor remunerados. También si la brecha es más reducida en contratos temporales y a tiempo parcial, por estar peor remunerados y tener un rango salarial más pequeño.

3.6 LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LAS MUJERES EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y EFECTOS DE LA MATERNIDAD

A partir de la Muestra Continuas de las Vidas Laborales se analizan las vidas laborales de hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid con objeto de determinar si existen diferencias sustanciales en las trayectorias profesionales de hombres y mujeres desde sus primeras experiencias laborales (primera alta significativa en la Seguridad Social) hasta la actualidad, a partir de variaciones en los grupos y bases de cotización a lo largo de su vida laboral, para analizar las diferencias desde la perspectiva de género en las trayectorias laborales de los trabajadores de la CM y en especial la incidencia de la maternidad/paternidad y la excedencia para el cuidado de hijos/as

En un primer momento se realizará un análisis las trayectorias profesionales de los perfiles profesionales de hombres y mujeres de la Comunidad de Madrid según sexo, edad, tipo de estudios, grupos de cotización, tipos de contrato, tipos de jornada, convivencia con menores.

De forma especial, como variable fundamental explicativa se estudiarán los efectos de la maternidad/paternidad en la reducción de jornada o interrupción de la vida laboral, y los efectos de esta en la trayectoria laboral. Cómo varía el número de horas trabajadas y salario, incluso un año antes de que se produzcan el nacimiento, diferencias por niveles educativos, variación en el empleo a tiempo parcial,

La maternidad puede afectar decisivamente a la trayectoria laboral de la mujer en su etapa en activo y es esta una, si no la más importante, causa de esa brecha: cuanto mayor es el número de hijos, menor es el número de años cotizados, menor es la proporción de contratos a tiempo completo o equivalente, y menor es, en última instancia, la pensión reconocida. A veces será una limitación de la demanda de las empresas, pero en otras, será por el lado de la oferta, ya que las trabajadoras toman decisiones sobre su empleo formal por las responsabilidades de cuidados y, por ello optan por empleos compatibles con la familia como tener horarios flexibles, trabajar en el sector público o en empleos de categoría inferior que exijan menos dedicación.

Se requiere analizar las trayectorias laborales de mujeres y hombres con hijos, comprobar si está más afectada (penalizada) la madre que el padre, en el empleo, la promoción, las horas de trabajo y el salario, lo que supone un problema de desigualdad de género. Se detallará:

- Incidencia, duración y consecuencias de la interrupción del empleo durante la maternidad, reducción de jornada, las consecuencias en la progresión salarial y la promoción profesional en la empresa

Aunque desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que reguló la adaptación de la jornada por motivos familiares, siendo posible adaptar a la jornada

laboral sin reducirla, se estudiará la reducción para el cuidado de un hijo menor de 12 años, o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos ni desempeñen una actividad retribuida, con una disminución proporcional del salario. También se analizará el efecto de la baja por maternidad y paternidad en los últimos años (teniendo en cuenta que desde 2021 ambos padres tienen derecho al mismo periodo) y la interrupción de la actividad laboral.

- Explorar características del empleo y factores que influyen sobre la compatibilización, como situación laboral y salario del cónyuge, en función que quien se considere el salario principal en el núcleo familiar.

Se utilizará la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) de los últimos 15 años, desde una perspectiva longitudinal, ya que permite identificar, a través de las altas y bajas en la Seguridad Social, los periodos de empleo y de no empleo y cambios en los grupos Profesionales. Asimismo, se dispone de información salarial para casi toda la historia laboral de los individuos a través de las bases de cotización. Por otro lado, un aspecto crucial para este apartado del estudio es que permite identificar la existencia de menores en el hogar, ya que se conoce la fecha de nacimiento y el sexo de todos los convivientes gracias a la información procedente de las hojas del padrón incorporadas a la MCVL.

Dado que la relación familiar exacta de los trabajadores y personas con que conviven no resulta explícita en la MCVL, se tendría que realizar un supuesto como que el primer hijo del trabajador ha nacido cuando observamos a un individuo de 0 años a 1 conviviendo con un trabajador adulto, siempre que tenga entre 18 y 45 años en el momento del nacimiento y ningún otro niño está presente en el mismo hogar en ese momento.

Información a tener en cuenta: Antigüedad en el mercado de trabajo (Seguridad Social)

- Tiempo de empleo y tiempo cotizado: Tiempo cotizado en valor absoluto o como proporción del “tiempo de cotización potencial”
- Diferencia entre el tiempo de empleo y el tiempo en prestaciones
- Interrupciones laborales: Periodos de “no empleo” (desempleo sin prestación o inactividad)

Situación en el empleo observado más reciente:

- Bases de cotización e ingresos salariales

- Las trayectorias discontinuas y la menor vinculación al empleo penalizan los salarios afectando más a las mujeres
- Aunque a las mujeres se les penaliza más porque tienen trayectorias menos estables y están menos tiempo empleadas (“características”)
- Diferentes patrones laborales relacionados con el ciclo vital: Maternidad, dedicación al hogar, trabajador secundario. La importancia de la familia como unidad de análisis económico se basa en el supuesto de que es una entidad que toma decisiones conjuntas en lo relativo a la generación y asignación del ingreso.

3.7 TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA A LOS TÉCNICOS DE LA CM

Con objeto de una adecuada implantación de las medidas de transversalidad en los próximos años, la Comunidad de Madrid requiere hacer un seguimiento continuo de la brecha de género durante los próximos años.

Por ello es necesario que los modelos econométricos desarrollados al amparo de este estudio puedan ser reproducidos en los años 2023 y 2024 con las sucesivas actualizaciones de los microdatos provenientes de la EPA, MCVL, ECV y otros que se utilicen.

Para ello, la elaboración de cálculos debe estar sustentada bien en herramientas de software libre u otras de amplia difusión (Hojas de cálculo Excel - Office o similares). La CM también dispone de potentes herramientas estadísticas como SPSS de IBM y puede trabajar con scripts en lenguajes de programación como R o Python que también podrán ser utilizados.

De manera previa a la extracción de resultados debe presentarse un Informe Metodológico y llegar a un acuerdo con la Subdirección General de Análisis Planificación y Evaluación de las metodologías a aplicar con objeto de asegurarse la continuación de las series estadísticas los años 2023 y 2024.

3.8 PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: ENTREGABLES Y PRODUCTOS

La empresa adjudicataria deberá presentar, a la finalización del contrato, en formato editable (Word, Excel, PowerPoint, según el caso) y PDF, los siguientes productos:

1. **Informe final** del estudio de diferencias de género en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid, que al menos contendrá de forma específica los capítulos siguientes:

- Caracterización de las brechas de género en el mercado de trabajo de la CM
 - Brecha salarial de género
 - Brechas salariales sin ajustar
 - Brechas salariales ajustadas
 - Trayectorias profesionales de las mujeres en la CM
 - Diferencias generales
 - Efectos concretos de la maternidad
 - Efectos concretos de la reducción de jornada
 - Conclusiones y recomendaciones relacionadas con la transversalidad en las políticas activas de empleo
2. **Resumen ejecutivo** global
 3. **Presentaciones** en formato PowerPoint o similar
 - a. Presentación global amplia
 - b. Presentación ejecutiva
 - c. Presentaciones independientes de los capítulos mencionados (que pueden conformar la presentación global amplia)
 - d. Infografía con los resultados más destacados.
 4. **Una Videograbación o “webinar”** con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas, apta para su publicación en Internet
 5. **Informe metodológico** y justificación, en su caso, del modelo econométrico utilizado
 6. **Microdatos, Scripts, Hojas de cálculo** utilizadas para el modelado econométrico y en general herramientas utilizadas en los cálculos junto con documentación descriptiva de las mismas.
 7. **Curso o formación práctica** de 30 horas que permita con las herramientas anteriores la actualización de cálculos, gráficas y series estadísticas.

3.9 EQUIPO TÉCNICO

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal de experiencia contrastada en el desarrollo de proyectos de investigaciones económicas y de mercado de trabajo, deberá contar con:

- Un **director del proyecto**, se encargará de dirigir, supervisar, coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de trabajo y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aun cuando no hayan sido señalados en el Pliego.

Tendrá titulación universitaria en Economía, Estadística o similar, será especialista y contará con experiencia de, al menos, 5 años en investigaciones sobre análisis cuantitativo del mercado de trabajo y con, al menos, 2 investigaciones en las que se haya utilizado micro-datos procedentes de MCVL, como fuente primaria.

Será el interlocutor con la Dirección General; asistirá a las reuniones que se convoquen para el seguimiento de la investigación y se encargará, en caso de celebrarse, de realizar la presentación pública para dar a conocer los resultados de la investigación.

- **Dos técnicos senior**, tendrán experiencia de, al menos 3 años, en investigaciones de mercado de trabajo, al menos con 1 investigación en las que se haya utilizado micro-datos procedentes de MCVL, como fuente primaria, y titulación universitaria en Economía, Estadística o similar.
- **Un técnico junior**, con experiencia de, al menos, 1 año en investigaciones de mercado de trabajo, y titulación universitaria en Economía, Estadística o similar.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento expreso de la DGSPE. En caso de que fuera necesario sustituir a cualquiera de las personas del equipo técnico, el sustituto deberá tener el mismo perfil profesional que la persona sustituida, incluyendo las mejoras en la experiencia y cualificación de los trabajadores que se recogen en los criterios de adjudicación, y que en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

4 LOTE 2: MEDIDAS PARA REDUCIR LAS DESIGUALDADES Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Se analizará, con una perspectiva de mainstreaming de género, el tipo y alcance de las políticas de empleo que gestiona la CM, para valorar la integración de la perspectiva de género en las mismas.

Como se ha citado en la introducción, vemos como la Constitución Española, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto - Ley 6/2019, el Real Decreto 902/2020, se ocupan por la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El artículo 30 de la Ley de Empleo se refiere a los “colectivos prioritarios”, estableciendo un mandato para que tanto el Gobierno como las Comunidades Autónomas adopten “programas específicos destinados a fomentar el empleo de las personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo”. Se trata de lo que se ha denominado “intervención selectiva” o “medidas selectivas de empleo”, que se fundamenta en la obligación de los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Entre los colectivos especialmente vulnerables están las mujeres.

La Ley Orgánica de Igualdad prevé el desarrollo de políticas activas “para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo”, “potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo prioritario de las políticas activas de empleo”.

4.1 OBJETO

El objeto de este lote 2 consiste en determinar las barreras a las que enfrenta la mujer en el acceso o mantenimiento del empleo y las medidas para mitigarlas, con un análisis transversal de género de las Políticas Activas de Empleo que desarrolla la Comunidad de Madrid.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Determinar el escenario global de fomento de la incorporación o mantenimiento de la mujer al mercado de trabajo

- b. Establecer el marco autonómico respecto a la transversalidad de género en los programas de empleo y de políticas activas de empleo, siguiendo los ejes de Orientación, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad, Emprendimiento, Mejora de la Administración
- c. Valorar la utilidad de las medidas en relación a la igualdad de género.
- d. Propuesta de nuevas iniciativas adaptadas al contexto y competencias de la CM.

4.3 CONTENIDO DEL ESTUDIO

4.3.1 ESCENARIO LEGISLATIVO Y DE AYUDAS A LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

Se busca determinar el escenario legislativo y de ayudas que fomentan la incorporación o mantenimiento de la mujer al mercado de trabajo

Mediante una revisión documental y normativa, se analizarán las diferentes políticas de empleo y mujer en el ámbito estatal y autonómico, que pretenden eliminar las barreras a un desarrollo igual en el mercado de trabajo de ambos sexos. Se considerarán las diferentes tipologías de medidas que en general estarán clasificadas en:

- Medidas de política fiscal y seguridad social: deducciones, exenciones, bonificaciones, reducciones, etc.
- Medidas de apoyo al cuidado de hijos, fomento de la corresponsabilidad.
- Permisos por maternidad, paternidad, cuidado de hijos o adultos dependientes. Bajas por riesgo durante el embarazo, lactancia, etc.
- Trabajo flexible, conciliación familiar y reducción de jornada.
- Incorporación de la mujer a nuevas ocupaciones, formación STEM.
- Negociación colectiva.

4.3.2 ESTABLECER EL MARCO AUTONÓMICO RESPECTO A LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

Se trata de establecer el marco autonómico respecto a la transversalidad de género en los programas de empleo y de políticas activas de empleo siguiendo los ejes de Orientación, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad, Emprendimiento, Mejora de la Administración.

Se realizará una revisión exhaustiva de los programas de empleo, destinados a fomentar la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, incluyendo las políticas activas de empleo (como la formación para el empleo, servicios de empleo, emprendimiento), desde la perspectiva de género, y de qué manera han podido mejorar la situación de las mujeres.

Por otra parte, implantar la transversalidad o mainstreaming de género en las administraciones públicas implica un proceso de integración de la igualdad de género como criterio y enfoque para todas las actuaciones administrativas, contemplando asimismo el establecimiento de criterios y procesos que abarcan desde incluir indicadores estadísticos desagregados por sexo, la planificación presupuestaria con perspectiva de género hasta la evaluación del impacto de género en la normativa y planes.

Se desarrollarán las siguientes actuaciones:

- Descripción ámbito de programas y servicios de empleo, revisando alcance de medidas de igualdad.
- Revisión de los procedimientos administrativos y planificación presupuestaria de los programas y servicios de empleo en relación con los objetivos de igualdad.
- Resultados desde el punto de vista de la igualdad de género, relacionando la evolución del empleo de las mujeres con las medidas llevadas a cabo.

4.3.3 ESTUDIOS DE COSTES EMPRESARIALES Y MITIGACIÓN DE EFECTOS ADVERSOS

Se realizarán distintas simulaciones desde el punto de vista de costes empresariales con objeto de valorar en términos económicos las diferencias a la hora de contratar hombres o mujeres. Se contrastará si las distintas medidas legislativas y de incentivos vigentes en la actualidad equilibran las posibles desigualdades existentes o si todavía son necesarias medidas adicionales en términos económicos.

En concreto se modelarán al menos las siguientes situaciones:

- a) Análisis de los costes asociados con la maternidad,
 - a.1. Costes para las empresas (distinguiendo PYMES de grandes empresas; tipologías de trabajos, alto y bajo nivel; situaciones particulares como trabajadores/as desplazadas al extranjero, sectores, etc.)
 - a.2. Otros costes de otros actores
- b) Análisis de los costes asociados a la reducción de jornada,

- b.1. Costes para las empresas (distinguiendo PYMES, grandes empresas y tipologías de trabajos, alto y bajo nivel, desplazadas al extranjero, sectores, etc.)
- b.2. Otros costes de otros actores

4.3.4 ESTUDIOS DE OTROS FACTORES LIMITADORES DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER AL MERCADO DE TRABAJO

En estudios previos con temáticas relacionadas con la mujer como, por ejemplo, el estudio de la Comunidad de Madrid de Panorama Laboral 2013 denominado “Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo” en su capítulo 4, se planteaban distintas hipótesis de como otros factores influyen en la Penalización Profesional por Maternidad. En concreto, mediante una Encuesta sobre el uso de los permisos parentales y sus consecuencias laborales financiada por el Instituto de la Mujer realizada en la Comunidad de Madrid, se hace un contraste de hipótesis de como cuando hay una mayor corresponsabilidad en las tareas de cuidados infantiles (cuando el padre se implica tanto como la madre en las responsabilidades de cuidados infantiles) la penalización profesional por maternidad es menor.

En este apartado se pretende incorporar y compendiar otros factores no relacionados con una lógica empresarial que también están limitando el acceso de las mujeres al mercado de trabajo como por ejemplo la corresponsabilidad en el hogar. La incorporación y análisis de estos factores debe venir por dos caminos:

- documentada en trabajos previos reconocidos (en los últimos 10 años) o
- mediante elaboración propia a través de encuestas simplificadas similares a la citada en el párrafo anterior.

4.3.5 VALORAR LA UTILIDAD DE LAS MEDIDAS EN RELACIÓN A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se realizarán entrevistas a gestores y empresas para determinar la percepción de la utilidad de las medidas y líneas de mejora, en concreto:

- Encuesta a gestores para determinar mejoras en la aplicación de sus programas desde el punto de vista de género, en su ámbito de actuación. Se valorará la aplicación de la igualdad de género en las diferentes fases del proceso. En el caso de las órdenes de subvención irían desde la convocatoria, adjudicación, ejecución del programa.

En el caso de los servicios de empleo (orientación, formación, intermediación) y unidades de apoyo a la planificación (estudios) se entrevistarían para determinar su aplicación.

- Entrevistas con empresas con los siguientes objetivos
 - desarrollar medidas más útiles en su ámbito, que mejoren el empleo y la promoción de las mujeres y eliminen los obstáculos de género.
 - contrastar si las simulaciones de costes asociados a la maternidad y reducción de jornada elaborados previamente coinciden con la percepción empresarial.
 - valorarán tanto los efectos positivos como negativos (no previstos por el legislador) de los principales cambios legislativos introducidos en los últimos años.
 - Buscar, evaluar y contrastar “Buenas Prácticas” (descritas en el apartado siguiente).

4.3.6 PROPUESTA DE NUEVAS INICIATIVAS ADAPTADAS AL CONTEXTO Y COMPETENCIAS DE LA CM

En un primer momento se analizarán las dificultades y limitaciones de los programas y servicios de empleo, desde un punto de vista legislativo, económico y social, para conseguir implantar la igualdad de género en su actuación. Resultará de interés si en una revisión bibliográfica, se recogen evaluaciones de impacto de género, cuyos resultados más destacados puedan ser trasladados a la CM.

En segundo lugar, se realiza una revisión de Buenas Prácticas que estimulen y apoyen la participación femenina en el mercado de trabajo, reduciendo las brechas de género: para fomentar la igualdad de género en las empresas en un contexto internacional, estatal, autonómico y local se puedan trasladar a la CM ¹, y en especial se identificarán:

- a) “Buenas Prácticas” en políticas de conciliación que lleven a cabo las empresas madrileñas y sus resultados:

¹ A modo de ejemplo, la CM ha llevado a cabo un Ciclo de Jornadas sobre Corresponsabilidad, en la que han participado expertos del mundo empresarial y universitario, que junto a otras actividades servirá para desarrollar el Plan de Apoyo a la Corresponsabilidad y Conciliación, como la creación de una página web en materia de corresponsabilidad (<https://www.conciliacioncomunidadmadrid.com>)

- a.1. Búsqueda de casos de éxito que sirvan de ejemplo a otras empresas
- a.2. Avances conseguidos
- b) “Buenas Prácticas” en políticas de reducción de brecha de género que hayan llevado a cabo otras entidades como ayuntamientos, CCAA, asociaciones y sus resultados:
 - b.1. Búsqueda de casos de éxito que sirvan de ejemplo a otras entidades
 - b.2. Avances conseguidos
- c) Propuestas de medidas de transversalidad, englobando la perspectiva de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de todas las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas con la finalidad de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres, en los ámbitos de:
 - c.1. de colaboración con actores externos, con unidades de recursos humanos
 - c.2. de información, publicidad, concienciación social.
 - c.3. otras.

4.4 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Se desarrollarían las siguientes fases:

4.4.1 REVISIÓN DOCUMENTAL Y NORMATIVA

Análisis de la bibliografía relacionada con las buenas prácticas que favorecen la igualdad en el acceso, mantenimiento y promoción en el empleo a nivel regional, nacional, la Unión Europea (UE), con especial atención en aquellos que ponen el énfasis en las causas de la brecha de género.

Fuentes cualitativas existentes y de los datos cuantitativos procedentes de fuentes de información preferentemente oficiales que estén disponibles para la CM.

Revisión y análisis de la normativa (legislativa, reglamentaria, procedimental) que fomenta la integración laboral de las mujeres y la que regula los programas y los servicios de empleo en la CM.

4.4.2 ENTREVISTAS A RESPONSABLES DE LOS SERVICIOS Y PROGRAMAS

Se realizarán al menos 12 entrevistas a responsables o gestores de los programas y servicios, estructurados en los ejes de: Orientación, Formación, Oportunidades de Empleo, Igualdad, Emprendimiento, Mejora de la Administración.

La administración facilitará los contactos con los responsables de los programas y servicios de empleo (incentivos a la contratación, servicios de empleo, formación para el empleo, emprendimiento) para avanzar líneas de mejora.

Previamente, la empresa adjudicataria presentará un cuestionario para su VºBº.

4.4.3 ENTREVISTAS A EMPRESAS

Con el objeto de determinar las posibles dificultades que podrían enfrentar las trabajadoras en relación con el acceso al empleo, mantenimiento o promoción profesional, que pudieran suponer menor productividad o flexibilidad laboral.

Se realizarán al menos 30 entrevistas a responsables de recursos humanos de empresas de la CM y asociaciones empresariales. Previamente se presentará una propuesta de entrevistables, con diversidad de perfiles por tamaño de empresas y sectores, y un cuestionario que aborde los temas a tratar. Ambos han de recibir el Vº Bº previo de la unidad promotora.

4.4.4 ELABORACIÓN INFORMES FINALES Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS.

Las barreras y dificultades para el acceso, mantenimiento y promoción profesional de las mujeres, teniendo en cuenta las políticas activas de empleo diseñadas para minorarlas, así como la opinión de los responsables y gestores de las mismas, deberán traducirse en propuestas de mejora sobre las actuaciones vigentes y en la descripción de nuevas líneas de intervención.

Un mes antes de la fecha establecida para la presentación del informe de resultados, la empresa adjudicataria deberá presentar para su validación, un esquema que refleje su estructura y organización, así como la del informe ejecutivo.

Respecto de las conclusiones y recomendaciones que emanen del estudio, deberá aportarse un anexo de ficha de implantación:

- Competencia de la implantación, estatal, autonómica, varias, especificando a nivel de Dirección General.

- Otros actores implicados.
- Oportunidades, dificultades, aspectos críticos de la implantación.

Cara a la difusión y divulgación de los resultados de la investigación, además de los trabajos/productos reflejados en la siguiente cláusula, el adjudicatario colaborará con la Administración en el caso de que se presente el trabajo en acto público, para lo cual preparará los documentos de presentación que ayuden a dicho objetivo.

4.5 PRESENTACIÓN DE TRABAJOS: ENTREGABLES Y PRODUCTOS

A la finalización de los trabajos, el adjudicatario deberá presentar, en formato digital editable (Word, PDF, Excel, PowerPoint... según el caso) los siguientes productos:

1. **Informe final de resultados** (formato Word o similar), que conjugue los distintos análisis y explotaciones de información analizada durante la investigación.

Relación pormenorizada de medidas generales, legislativas y de programas y servicios analizados.

Evaluación de la utilidad de las mismas en el mercado laboral la presentación de resultados de las entrevistas y la elaboración de conclusiones con propuestas y recomendaciones.

Se incluirá el cuestionario final y se añadirán las fuentes bibliográficas y/o documentación complementaria utilizada.

2. **Resumen ejecutivo** de los resultados del estudio (formato Word o similar).
3. **Presentaciones** en formato PowerPoint o similar
 - a. Presentación global amplia
 - b. Presentación ejecutiva
4. **Infografía** con los resultados más destacados.
5. **Una Videgrabación o “webinar”** con los hitos más importantes de la investigación, conclusiones y recomendaciones prácticas, apta para su publicación en Internet
6. **Documento síntesis de las entrevistas efectuadas a interlocutores cualificados**, en el que se refleje la relación de informantes entrevistados, detallando datos profesionales y de contacto.

7. **Grabaciones y resumen** de las entrevistas realizadas, y relación de las personas entrevistadas, con cargo/entidad que representa y teléfono.

4.6 EQUIPO TÉCNICO

La Dirección General del Servicio Público de Empleo tiene entre sus objetivos prioritarios el de asegurar la calidad de los trabajos para ella realizados. Por ello, la organización y gestión del proyecto, así como su ejecución debe ser tal que permita obtener un seguimiento formal del avance del mismo durante y a la finalización de los trabajos.

La empresa adjudicataria asignará al proyecto personal con experiencia contrastada en el desarrollo y ejecución de estudios de mujer, y políticas de empleo y, en especial, deberá determinar:

- Un **Director de Proyecto**: se encargará de dirigir, supervisar, coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de trabajo y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aunque no hayan sido señalados expresamente en el Pliego. Será el interlocutor con la Dirección General y de colaborar con la misma en el caso de presentaciones del trabajo.

Tendrá titulación universitaria en Sociología, Economía, Derecho o similar, y experiencia en la dirección de al menos 3 proyectos de igualdad de género, planes de igualdad o sensibilización en igualdad de oportunidades.

Asimismo, tendrá experiencia de 5 años como investigador del mercado laboral y/o políticas activas de empleo, y/o mujer y mercado laboral y en la dirección de equipos de trabajo.

- **2 Técnicos senior en mercado de trabajo o programas y servicios de empleo.** Serán los encargados de la revisión documental y normativa de servicios y programas de empleo, entrevistas a responsables o gestores de los servicios y programas, las entrevistas a los empleadores o responsables de RRHH, la redacción y valoración del cuestionario. Tendrán titulación universitaria en Sociología, Psicología, Economía, Derecho o similar y experiencia laboral de al menos 5 años en proyectos de investigación de mercado de trabajo, y específicamente:
 - Uno de los técnicos debe aportar experiencia en dos proyectos relativos al análisis de políticas de empleo.
 - El otro técnico debe aportar experiencia en dos proyectos de igualdad de género, planes de igualdad o sensibilización en igualdad de oportunidades
- **1 Técnico junior en mercado de trabajo o programas y servicios de empleo**, con titulación universitaria en Sociología, Psicología, Economía, Derecho o similar y

experiencia de, al menos, 2 años en proyectos de investigación en análisis de políticas de empleo y/o igualdad de género.

El personal adscrito a la ejecución del contrato no podrá ser cambiado sin el consentimiento expreso de la DGSPE. En caso de que fuera necesario sustituir a cualquiera de las personas del equipo profesional, el sustituto deberá tener el mismo perfil profesional que la persona sustituida, incluyendo las mejoras en la experiencia y cualificación de los trabajadores que se recogen en los criterios de adjudicación, y que, en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

5 MEMORIA Y CRONOGRAMA

Previo al comienzo del estudio la empresa adjudicataria dispondrá de un plazo máximo de 15 días naturales desde el día siguiente a la formalización del contrato, para presentar una Memoria de la investigación en la que se detalle la propuesta técnica para la realización de los trabajos. En dicho plazo, deberá presentar también un Cronograma de ejecución en el que consten los principales hitos del contrato. Ambos documentos serán revisados de forma conjunta con la DGSPE, a fin de unificar conceptos y objetivos.

Durante el desarrollo de la investigación y previa convocatoria de la DGSPE se celebrarán reuniones de seguimiento con una periodicidad mensual, antes de las cuales, el adjudicatario deberá presentar los correspondientes Informes de progreso en los que se detalle la evolución de los trabajos. Con posterioridad a las mismas, realizará un resumen de los temas tratados, remitiendo el correspondiente Acta de reunión. En cualquier caso, se podrán realizar reuniones con periodicidades inferiores a fin de concretar cualquier circunstancia que surja durante la ejecución del contrato.

En el caso de que, por la evolución de los trabajos o circunstancias de fuerza mayor, resulte más operativo realizar las reuniones de forma telemática, la DGSPE propondrá la celebración de la misma bajo este formato.

6 PROTECCIÓN DE DATOS

En relación con datos de carácter personal el adjudicatario queda obligado al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en este sentido, en cuanto al tratamiento de datos de contacto se estará a lo establecido en el artículo 19.

Se preguntará expresamente a los entrevistados del lote 2 si autorizan al adjudicatario para facilitar sus datos a la unidad promotora y así formar parte de una base de expertos sectoriales que podrían participar en futuras consultas puntuales. ANEXO I.

7 INFORMACION Y PUBLICIDAD

La empresa adjudicataria vendrá obligada a cumplir las obligaciones de información, comunicación y publicidad establecidas en virtud del artículo 34, apartado 2, del Reglamento del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, así como a cumplir lo establecido en el artículo 9 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.

8 CONTROL Y SEGUIMIENTO

La Dirección General del Servicio Público de Empleo se reserva el derecho de vigilar y comprobar en todo momento el correcto cumplimiento por parte de la empresa adjudicataria de todas las obligaciones que asume a través de este contrato, obligándose la empresa adjudicataria a aportar la documentación necesaria a fin de facilitar dichas comprobaciones y el control de calidad de todos los procesos, de forma que si detectase errores inadmisibles para la calidad de la encuesta podrá exigir a la empresa adjudicataria la revisión completa de los ficheros y documentos entregados.

La empresa adjudicataria, queda también sometida al control, seguimiento y verificación de los organismos competentes de la Unión Europea (la Comisión y el Tribunal de Cuentas Europeo, así como la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), la Oficina Nacional de Auditoría y, cuando proceda, la Fiscalía Europea), además de la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE), el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA), del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la Cámara de Cuentas y la Intervención General de la Comunidad de Madrid.

El adjudicatario cumplirá las siguientes obligaciones en relación con la identificación de los contratistas y subcontratistas:

- a) NIF del contratista o subcontratistas.
- b) Nombre o razón social.
- c) Domicilio fiscal del contratista y, en su caso, subcontratistas.

d) Aceptación de la cesión de datos entre las Administraciones Públicas implicadas para dar cumplimiento a lo previsto en la normativa europea que es de aplicación y de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. ANEXO II (modelo recogido en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre como modelo Anexo IV.B Cesión y tratamiento de datos).

e) Declaración responsable relativa al compromiso de cumplimiento de los principios transversales establecidos en el PRTR y que pudieran afectar al ámbito objeto de gestión ANEXO III (modelo recogido en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre como modelo Anexo IV.C Compromiso de cumplimiento de principios transversales).

f) Los contratistas acreditarán la inscripción en el Censo de empresarios, profesionales y retenedores de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o en el Censo equivalente de la Administración Tributaria Foral, que debe reflejar la actividad efectivamente desarrollada en la fecha de participación en el procedimiento de licitación.

9 COMPROMISO DE NO CAUSAR DAÑO SIGNIFICATIVO AL MEDIO AMBIENTE (Principio DNSH)

La empresa adjudicataria y en su caso, la/s contratista/s deberán garantizar el pleno cumplimiento del principio de «no causar perjuicio significativo» (principio «do not significant harm – DNSH»), de acuerdo con lo previsto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en la Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España (Council Implementing Decision – CID) y en el Reglamento (UE) n.º 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, así como en su normativa de desarrollo, en todas las fases del diseño y ejecución de las prestaciones objeto del contrato.

La empresa adjudicataria y en su caso, los/as subcontratista/s, podrán optar por una autoevaluación conforme al formulario del ANEXO IV o bien, cumplimentar una declaración responsable de adecuación al principio de «no causar perjuicio significativo» (principio «do not significant harm – DNSH») el sentido establecido en el apartado 6) del artículo 2 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, conforme al formulario del ANEXO V.

Las declaraciones responsables del principio de «no causar perjuicio significativo» (principio «do not significant harm – DNSH») que se realicen deben atender obligatoriamente a la Comunicación de la Comisión Europea, «Guía técnica sobre la

aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia» (2021/C 58/01).

En todo caso, la empresa adjudicataria y en su caso, los/as subcontratista/s preverán mecanismos de verificación del cumplimiento del principio de «no causar perjuicio significativo» (principio «do not significant harm – DNSH») y medidas correctoras para asegurar su implementación.

10 PRESCRIPCIÓN TÉCNICA RELATIVA A LA OBLIGACIÓN DE CUMPLIMENTACIÓN DE ANEXOS MRR

En la medida que el presente contrato se encuadra dentro del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, constituye obligación específica del adjudicatario y subcontratista /-as en su caso, la aportación de los Anexos II a V que se incluyen en el presente pliego, debidamente cumplimentados.

11 PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS

De acuerdo con el artículo 308.1 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, todos los informes, soportes técnicos y datos, así como otros documentos elaborados en ejecución de este contrato serán propiedad de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo quien podrá reproducir, publicar y divulgar total o parcialmente sin que pueda oponerse a ello el adjudicatario autor de los trabajos.

El adjudicatario no podrá hacer ningún uso o divulgación del material elaborado con motivo de la ejecución de este contrato, bien sea de forma total o parcial, directa o extractada, sin autorización expresa del órgano de contratación.

Cuando proceda, se indicará la siguiente cláusula de exención de responsabilidad: «Financiado por la Unión Europea - NextGenerationEU. Sin embargo, los puntos de vista y las opiniones expresadas son únicamente los del autor o autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Comisión Europea. Ni la Unión Europea ni la Comisión Europea pueden ser consideradas responsables de las mismas».

12 CONTENIDO Y LÍMITES

De acuerdo con el apartado 2 del artículo 308 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del Sector Público, por la que se trasponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, “en ningún caso la entidad contratante podrá instrumentar la contratación de personal a través del contrato de servicios, incluidos los que por razón de la cuantía se tramiten como contratos menores”.

A la extinción de los contratos de servicios, no podrá producirse en ningún caso la consolidación de las personas que hayan realizado los trabajos objeto del contrato como personal de la entidad contratante. A tal fin, los empleados o responsables de la Administración deben abstenerse de realizar actos que impliquen el ejercicio de facultades **que, como parte de la relación jurídico laboral, le corresponden a la empresa contratista.**

LA DIRECTORA GENERAL DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: GARCÍA DÍAZ MARIA BELEN
Fecha: 2022.01.17 10:07

ANEXO I al LOTE 2

MODELO DE CLÁUSULA PARA CONTRATOS CON ENCARGO DE TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

1 Confidencialidad

El adjudicatario se comprometerá a mantener en secreto todos los datos e informaciones facilitados por La Dirección General del Servicio Público de Empleo y que sean concernientes a la prestación del Servicio aquí regulado.

En particular, será considerado como Información Confidencial todo el know how o saber hacer resultante de la ejecución de los servicios contratados (los Servicios), debiendo el adjudicatario mantener dicha información en reserva y secreto y no revelarla de ninguna forma, en todo o en parte, a ninguna persona física o jurídica que no sea parte del contrato.

2 Protección de datos

2.1. Normativa

De conformidad con la Disposición adicional 25ª de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, los contratos que impliquen el tratamiento de datos de carácter personal deberán respetar en su integridad el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales (RGPD), y la normativa complementaria.

Para el caso de que la contratación implique el acceso del contratista a datos de carácter personal de cuyo tratamiento sea responsable la entidad contratante, aquél tendrá la consideración de encargado del tratamiento. En este supuesto, el acceso a esos datos no se considerará comunicación de datos, cuando se cumpla lo previsto en el artículo 28 del RGPD. En todo caso, las previsiones de este deberán de constar por escrito.

2.2. Tratamiento de Datos Personales

*Para el cumplimiento del objeto de este pliego, el adjudicatario deberá tratar los datos personales de los cuales esta Dirección General del Servicio Público de Empleo es Responsable del Tratamiento (**Responsable del Tratamiento**) de la manera que se especifica en el Anexo a este pliego, denominado "Tratamiento de Datos Personales".*

*Ello conlleva que el adjudicatario actúe en calidad de Encargado del Tratamiento (**Encargado del Tratamiento**) y, por tanto, tiene el deber de cumplir con la normativa vigente en cada momento, tratando y protegiendo debidamente los **Datos Personales**.*

*Por tanto, sobre la Dirección General del Servicio Público de Empleo recaen las responsabilidades del **Responsable del Tratamiento** y sobre el adjudicatario las de **Encargado de Tratamiento**. Si el adjudicatario destinase los datos a otra finalidad, los comunicara o los utilizara incumpliendo las estipulaciones del contrato y/o la normativa vigente,*

será considerado también como **Responsable del Tratamiento**, respondiendo de las infracciones en que hubiera incurrido personalmente.

El Anexo “Tratamiento de Datos Personales” describe en detalle los **Datos Personales** a proteger, así como el tratamiento a realizar y las medidas a implementar por el adjudicatario.

En caso de que como consecuencia de la ejecución del contrato resultara necesario en algún momento la modificación de lo estipulado en el Anexo “Tratamiento de Datos Personales”, el adjudicatario lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita. En caso de que la Dirección General del Servicio Público de Empleo estuviese de acuerdo con lo solicitado emitiría un Anexo “Tratamiento de Datos Personales” actualizado, de modo que el mismo siempre recoja fielmente el detalle del tratamiento.

2.3 Estipulaciones como Encargado de Tratamiento

De conformidad con lo previsto en el artículo 28 del **RGPD**, el adjudicatario se obliga a y garantiza el cumplimiento de las siguientes obligaciones, complementadas con lo detallado en el Anexo “Tratamiento de Datos Personales”:

a) Tratar los **Datos Personales** conforme a las instrucciones documentadas en el presente Pliego o demás documentos contractuales aplicables a la ejecución del contrato y aquellas que, en su caso, reciba de la Dirección General del Servicio Público de Empleo por escrito en cada momento.

El adjudicatario informará inmediatamente a la Dirección General del Servicio Público de Empleo en su opinión, una instrucción sea contraria a la normativa de protección de **Datos Personales** aplicable en cada momento.

b) No utilizar ni aplicar los **Datos Personales** con una finalidad distinta a la ejecución del objeto del Contrato.

c) Tratar los **Datos Personales** de conformidad con los criterios de seguridad y el contenido previsto en el artículo 32 del **RGPD**, así como observar y adoptar las medidas técnicas y organizativas de seguridad necesarias o convenientes para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los **Datos Personales** a los que tenga acceso.

En particular, y sin carácter limitativo, se obliga a aplicar las medidas de protección del nivel de riesgo y seguridad detalladas en el Anexo “Tratamiento de Datos Personales”.

d) Mantener la más absoluta confidencialidad sobre los **Datos Personales** a los que tenga acceso para la ejecución del contrato así como sobre los que resulten de su tratamiento, cualquiera que sea el soporte en el que se hubieran obtenido. Esta obligación se extiende a toda persona que pudiera intervenir en cualquier fase del tratamiento por cuenta del adjudicatario, siendo deber del adjudicatario instruir a las personas que de él dependan, de este deber de secreto, y del mantenimiento de dicho deber aún después de la terminación de la prestación del Servicio o de su desvinculación.

e) Llevar un listado de personas autorizadas para tratar los **Datos Personales** objeto de este pliego y garantizar que las mismas se comprometen, de forma expresa y por escrito, a respetar la confidencialidad, y a cumplir con las medidas de seguridad correspondientes, de las que les debe informar convenientemente. Y mantener a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo dicha documentación acreditativa.

f) Garantizar la formación necesaria en materia de protección de **Datos Personales** de las personas autorizadas a su tratamiento.

g) Salvo que cuente en cada caso con la autorización expresa del **Responsable del Tratamiento**, no comunicar (ceder) ni difundir los **Datos Personales** a terceros, ni siquiera para su conservación.

h) Nombrar Delegado de Protección de Datos, en caso de que sea necesario según el RGPD, y comunicarlo a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, también cuando la designación sea voluntaria, así como la identidad y datos de contacto de la(s) persona(s) física(s) designada(s) por el adjudicatario como sus representante(s) a efectos de protección de los **Datos Personales** (representantes del **Encargado de Tratamiento**), responsable(s) del cumplimiento de la regulación del tratamiento de Datos Personales, en las vertientes legales/formales y en las de seguridad.

i) Una vez finalizada la prestación contractual objeto del presente Pliego, se compromete, según corresponda y se instruya en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales", a devolver o destruir los **Datos Personales** a los que haya tenido acceso; los **Datos Personales** generados por el adjudicatario por causa del tratamiento; y los soportes y documentos en que cualquiera de estos datos consten, sin conservar copia alguna; salvo que se permita o requiera por ley o por norma de derecho comunitario su conservación, en cuyo caso no procederá la destrucción. El **Encargado del Tratamiento** podrá, no obstante, conservar los datos durante el tiempo que puedan derivarse responsabilidades de su relación con el **Responsable del Tratamiento**. En este último caso, los **Datos Personales** se conservarán bloqueados y por el tiempo mínimo, destruyéndose de forma segura y definitiva al final de dicho plazo.

j) Según corresponda y se indique en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales", a llevar a cabo el tratamiento de los **Datos Personales** en los sistemas/dispositivos de tratamiento, manuales y automatizados, y en las ubicaciones que en el citado Anexo se especifican, equipamiento que podrá estar bajo el control de la Dirección General del Servicio Público de Empleo o bajo el control directo o indirecto del adjudicatario, u otros que hayan sido expresamente autorizados por escrito por la Dirección General del Servicio Público de Empleo, según se establezca en dicho Anexo en su caso, y únicamente por los usuarios o perfiles de usuarios asignados a la ejecución del objeto de este Pliego.

k) Salvo que se indique otra cosa en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales" o se instruya así expresamente por la Dirección General del Servicio Público de Empleo, a tratar los **Datos Personales** dentro del Espacio Económico Europeo u otro espacio considerado por la normativa aplicable como de seguridad equivalente, no tratándolos fuera de este espacio ni directamente ni a través de cualesquiera subcontratistas autorizados conforme a lo establecido en este Pliego o demás documentos contractuales, salvo que esté obligado a ello en virtud del Derecho de la Unión o del Estado miembro que le resulte de aplicación.

En el caso de que por causa de Derecho nacional o de la Unión Europea el adjudicatario se vea obligado a llevar a cabo alguna transferencia internacional de datos, el adjudicatario informará por escrito a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de esa exigencia legal, con antelación suficiente a efectuar el tratamiento, y garantizará el cumplimiento de cualesquiera requisitos legales que sean aplicables a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, salvo que el Derecho aplicable lo prohíba por razones importantes de interés público.

l) De conformidad con el artículo 33 RGPD, comunicar a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, de forma inmediata y a más tardar en el plazo de 72 horas, cualquier violación de la seguridad de los datos personales a su cargo de la que tenga conocimiento, juntamente con toda la información relevante para la documentación y comunicación de la incidencia o cualquier fallo en su sistema de tratamiento y gestión de la información que haya tenido o pueda tener que ponga en peligro la seguridad de los **Datos Personales**, su integridad o su disponibilidad, así como cualquier posible vulneración de la confidencialidad como consecuencia de la puesta en conocimiento de terceros de los datos e informaciones obtenidos durante la ejecución del contrato. Comunicará con diligencia información detallada al respecto, incluso concretando qué interesados sufrieron una pérdida de confidencialidad.

m) Cuando una persona ejerza un derecho (de acceso, rectificación, supresión y oposición, limitación del tratamiento, portabilidad de datos y a no ser objeto de decisiones individualizadas automatizadas, u otros reconocidos por la normativa aplicable (conjuntamente, los **"Derechos"**), ante el **Encargado del Tratamiento**, éste debe comunicarlo a la Dirección General del Servicio Público de Empleo con la mayor prontitud. La comunicación debe hacerse de forma inmediata y en ningún caso más allá del día laborable siguiente al de la recepción del ejercicio de derecho, juntamente, en su caso, con la documentación y otras informaciones que puedan ser relevantes para resolver la solicitud que obre en su poder, e incluyendo la identificación fehaciente de quien ejerce el derecho.

Asistirá a la Dirección General del Servicio Público de Empleo, siempre que sea posible, para que ésta pueda cumplir y dar respuesta a los ejercicios de **Derechos**.

n) Colaborar con la Dirección General del Servicio Público de Empleo en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de medidas de seguridad, comunicación y/o notificación de brechas (logradas e intentadas) de medidas de seguridad a las autoridades competentes o los interesados, y colaborar en la realización de evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos personales **y consultas previas al respecto a las autoridades competentes**; teniendo en cuenta la naturaleza del tratamiento y la información de la que disponga.

Asimismo, pondrá a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo, a requerimiento de esta, toda la información necesaria para demostrar el cumplimiento de las obligaciones previstas en este Pliego y demás documentos contractuales y colaborará en la realización de auditorías e inspecciones llevadas a cabo, en su caso, por la Dirección General del Servicio Público de Empleo.

En los casos en que la normativa así lo exija (ver art. 30.5 RGPD), llevar, por escrito, incluso en formato electrónico, y de conformidad con lo previsto en el artículo 30.2 del RGPD un registro de todas las categorías de actividades de tratamiento efectuadas por cuenta de la Dirección General del Servicio Público de Empleo (**Responsable del tratamiento**), que contenga, al menos, las circunstancias a que se refiere dicho artículo.

o) Disponer de evidencias que demuestren su cumplimiento de la normativa de protección de Datos Personales y del deber de responsabilidad activa, como, a título de ejemplo, certificados previos sobre el grado de cumplimiento o resultados de auditorías, que habrá de poner a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo a requerimiento de esta.

Asimismo, durante la vigencia del contrato, pondrá a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo toda información, certificaciones y auditorías realizadas en cada momento.

p) *Derecho de información: El encargado del tratamiento, en el momento de la recogida de los datos, debe facilitar la información relativa a los tratamientos de datos que se van a realizar. La redacción y el formato en que se facilitará la información se debe consensuar con el responsable antes del inicio de la recogida de los datos.*

La presente cláusula y las obligaciones en ella establecidas, así como el Anexo correspondiente de este pliego relativo al Tratamiento de Datos Personales constituyen el contrato de encargo de tratamiento entre la Dirección General del Servicio Público de Empleo y el adjudicatario a que hace referencia el artículo 28.3 RGPD. Las obligaciones y prestaciones que aquí se contienen no son retribuíbles de forma distinta de lo previsto en el presente pliego y demás documentos contractuales y tendrán la misma duración que la prestación de Servicio objeto de este pliego y su contrato, prorrogándose en su caso por períodos iguales a éste. No obstante, a la finalización del contrato, el deber de secreto continuará vigente, sin límite de tiempo, para todas las personas involucradas en la ejecución del contrato.

Para el cumplimiento del objeto de este pliego no se requiere que el adjudicatario acceda a ningún otro **Dato Personal** responsabilidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo y por tanto no está autorizado en caso alguno al acceso o tratamiento de otro dato, que no sean los especificados en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales". Si se produjera una incidencia durante la ejecución del contrato que conllevara un acceso accidental o incidental a Datos Personales responsabilidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo no contemplados en el Anexo "Tratamiento de Datos Personales" el adjudicatario deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección General del Servicio Público de Empleo, en concreto de su Delegado de Protección de Datos, con la mayor diligencia y a más tardar en el plazo de 72 horas.

2.4. Sub-encargos de tratamiento asociados a Subcontrataciones

Cuando el pliego permita la subcontratación de actividades objeto del pliego, y en caso de que el adjudicatario pretenda subcontratar con terceros la ejecución del contrato y el subcontratista, si fuera contratado, deba acceder a Datos Personales, el adjudicatario lo pondrá en conocimiento previo de la Dirección General del Servicio Público de Empleo, identificando qué tratamiento de datos personales conlleva, para que la Secretaría General Técnica / Dirección General decida, en su caso, si otorgar o no su autorización a dicha subcontratación.

En todo caso, para autorizar la contratación, es requisito imprescindible que se cumplan las siguientes condiciones (si bien, aun cumpliéndose las mismas, corresponde a la Dirección General del Servicio Público de Empleo la decisión de si otorgar, o no, dicho consentimiento):

- Que el tratamiento de datos personales por parte del subcontratista se ajuste a la legalidad vigente, lo contemplado en este pliego y a las instrucciones de la Dirección General del Servicio Público de Empleo.
- Que el adjudicatario y la empresa subcontratista formalicen un contrato de encargo de tratamiento de datos en términos no menos restrictivos a los previstos en el presente pliego, el cual será puesto a disposición de la Dirección General del Servicio Público de Empleo a su mera solicitud para verificar su existencia y contenido.

El adjudicatario informará a la Dirección General del Servicio Público de Empleo de cualquier cambio previsto en la incorporación o sustitución de otros subcontratistas, dando así a la Dirección General del Servicio Público de Empleo la oportunidad de otorgar el consentimiento

previsto en esta cláusula. La no respuesta de la Dirección General del Servicio Público de Empleo a dicha solicitud por el contratista equivale a oponerse a dichos cambios.

ANEXO “TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES”

Descripción general del tratamiento de Datos Personales a efectuar

Descripción

El tratamiento consistirá en:

La empresa adjudicataria recibirá los datos de los entrevistados responsables de RRHH y de asociaciones empresariales al objeto de conocer dificultades que podrían enfrentar las trabajadoras en relación con el acceso al empleo, mantenimiento o promoción profesional.

El personal adscrito por la organización adjudicataria, para proporcionar los Servicios establecidos en el Pliego puede tratar Datos Personales. Los Datos Personales se tratarán únicamente por el personal adscrito y al único fin de efectuar el alcance contratado.

En caso de que como consecuencia de la ejecución del contrato resultara necesario en algún momento la modificación de lo estipulado en este Anexo, el adjudicatario lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita. En caso de que la *Dirección General del Servicio Público de Empleo* estuviese de acuerdo con lo solicitado, emitiría un Anexo actualizado, de modo que el mismo siempre recoja fielmente el detalle del tratamiento.

Colectivos y datos tratados

Los colectivos de interesados y Datos Personales tratados a los que puede tener acceso el adjudicatario son:

| Tratamientos y principales colectivos de interesados | Datos personales del tratamiento a los que se puede acceder |
|--|---|
| Tratamiento 1: GESTION EMPLEO | NOMBRE Y APELLIDOS TELÉFONO GRABACION DE ENTREVISTAS |

Elementos de tratamiento

El tratamiento de los Datos Personales comprenderá: *(márquese lo que proceda)*

| | | | |
|---|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos) | <input checked="" type="checkbox"/> Registro (grabación) | <input checked="" type="checkbox"/> Estructuración | <input checked="" type="checkbox"/> Modificación |
| <input type="checkbox"/> Conservación (almacenamiento) | <input type="checkbox"/> Extracción (retrieval) | <input checked="" type="checkbox"/> Consulta | <input type="checkbox"/> Cesión |
| <input type="checkbox"/> Difusión | <input type="checkbox"/> Interconexión (cruce) | <input type="checkbox"/> Cotejo | <input type="checkbox"/> Limitación |
| <input checked="" type="checkbox"/> Supresión | <input checked="" type="checkbox"/> Destrucción (de copias temporales) | <input type="checkbox"/> Conservación (en sus sistemas de información) | <input type="checkbox"/> Otros: _____ |
| <input type="checkbox"/> Duplicado | <input type="checkbox"/> Copia (copias temporales) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Recuperación |

Disposición de los datos al terminar el Servicio

Una vez finalice el encargo, el adjudicatario debe:

- a) Destruir los datos, una vez cumplida la prestación. Una vez destruidos, el encargado debe rectificar su destrucción por escrito y debe entregar el certificado al responsable del tratamiento. No obstante, el encargado puede conservar una copia, con los datos debidamente bloqueados, mientras puedan derivarse responsabilidades de la ejecución de la prestación.

Medidas de Seguridad

Los datos deben protegerse empleando las medidas necesarias para evitar que dichos datos pierdan su razonable confidencialidad, integridad y disponibilidad, al menos con las siguientes medidas:

El personal adscrito al encargo:

- Debe estar perfectamente identificado
- El acceso a las carpetas de red o sistemas de información debe estar restringido al personal adscrito al encargo.

Si el encargo se desarrolla en las oficinas del contratista, este debe garantizar:

- Las medidas de seguridad en los sistemas de información y servicios que acceden a los datos de los tratamientos enunciados.
- Contar con procesos de verificación, evaluación y valoración regulares de la eficacia de las medidas técnicas y organizativas para garantizar la seguridad del tratamiento.

De acuerdo con la Disposición Adicional Primera sobre medidas de seguridad en el ámbito del sector público de la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales se aplicarán las medidas de seguridad que correspondan a tenor de los datos que se traten.

En caso de que resultara necesario la modificación de lo estipulado el contratista lo requerirá razonadamente y señalará los cambios que solicita.

ANEXO II

(Anexo IV.B Cesión y tratamiento de datos. Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre).

DECLARACIÓN DE CESIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS EN RELACIÓN CON LA EJECUCIÓN DE ACTUACIONES DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA (PRTR)

Don/Doña, DNI, como Consejero Delegado/Gerente/ de la entidad, con NIF, y domicilio fiscal en beneficiaria de ayudas financiadas con recursos provenientes del PRTR/ que participa como contratista/subcontratista en el desarrollo de actuaciones necesarias para la consecución de los objetivos definidos en el **Componente 23 «Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»**, declara conocer la normativa que es de aplicación, en particular las siguientes apartados del artículo 22, del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia:

1. La letra d) del apartado 2: «recabar, a efectos de auditoría y control del uso de fondos en relación con las medidas destinadas a la ejecución de reformas y proyectos de inversión en el marco del plan de recuperación y resiliencia, en un formato electrónico que permita realizar búsquedas y en una base de datos única, las categorías armonizadas de datos siguientes:

- i. El nombre del perceptor final de los fondos;
- ii. el nombre del contratista y del subcontratista, cuando el perceptor final de los fondos sea un poder adjudicador de conformidad con el Derecho de la Unión o nacional en materia de contratación pública;
- iii. los nombres, apellidos y fechas de nacimiento de los titulares reales del perceptor de los fondos o del contratista, según se define en el artículo 3, punto 6, de la Directiva (UE) 2015/849 del Parlamento Europeo y del Consejo (26);
- iv. una lista de medidas para la ejecución de reformas y proyectos de inversión en el marco del plan de recuperación y resiliencia, junto con el importe total de la financiación pública de dichas medidas y que indique la cuantía de los fondos desembolsados en el marco del Mecanismo y de otros fondos de la Unión».

2. Apartado 3: «Los datos personales mencionados en el apartado 2, letra d), del presente artículo solo serán tratados por los Estados miembros y por la Comisión a los efectos y duración de la

correspondiente auditoría de la aprobación de la gestión presupuestaria y de los procedimientos de control relacionados con la utilización de los fondos relacionados con la aplicación de los acuerdos a que se refieren los artículos 15, apartado 2, y 23, apartado 1. En el marco del procedimiento de aprobación de la gestión de la Comisión, de conformidad con el artículo 319 del TFUE, el Mecanismo estará sujeto a la presentación de informes en el marco de la información financiera y de rendición de cuentas integrada a que se refiere el artículo 247 del Reglamento Financiero y, en particular, por separado, en el informe anual de gestión y rendimiento».

Conforme al marco jurídico expuesto, manifiesta acceder a la cesión y tratamiento de los datos con los fines expresamente relacionados en los artículos citados.

....., a de.....de 202...

Fdo.

Cargo:

ANEXO III

(Anexo IV C. Compromiso de cumplimiento de principios transversales. Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre).

DECLARACIÓN DE COMPROMISO EN RELACIÓN CON LA EJECUCIÓN DE ACTUACIONES DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA (PRTR)

Don/Doña....., con DNI,.....
como titular del órgano/ Consejero Delegado/Gerente/ de la entidad
....., con NIF....., y domicilio
Fiscal en.....

.....en la condición de órgano responsable/ órgano gestor/ beneficiaria de ayudas financiadas con recursos provenientes del PRTR/ que participa como contratista/ente destinatario del encargo/ subcontratista, en el desarrollo de actuaciones necesarias para la consecución de los objetivos definidos en el **Componente 23 «Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo»**, manifiesta el compromiso de la persona/entidad que representa con los estándares más exigentes en relación con el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales, adoptando las medidas necesarias para prevenir y detectar el fraude, la corrupción y los conflictos de interés, comunicando en su caso a las autoridades que proceda los incumplimientos observados.

Adicionalmente, atendiendo al contenido del PRTR, se compromete a respetar los principios de economía circular y evitar impactos negativos significativos en el medio ambiente («DNSH» por sus siglas en inglés «do no significant harm») en la ejecución de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de dicho Plan, y manifiesta que no incurre en doble financiación y que, en su caso, no le consta riesgo de incompatibilidad con el régimen de ayudas de Estado.

....., a de.....de 202...

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

CARGO:

FIRMA:

ANEXO IV

Cuestionario de autoevaluación del cumplimiento del principio de no causar un perjuicio significativo al medio ambiente en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)¹

Sección 0: Datos generales a cumplimentar para todas las actuaciones

PERJUICIO NULO O INSIGNIFICANTE

Nombre de la actividad

Componente del PRTR al que pertenece la actividad

Medida (Reforma o Inversión) del Componente PRTR a la que pertenece la actividad indicando, en su caso, la submedida

Etiquetado climático y medioambiental asignado a la medida (Reforma o Inversión) o, en su caso, a la submedida del PRTR)²

Porcentaje de contribución a objetivos climáticos (%)

Porcentaje de contribución a objetivos medioambientales (%)

Justifique por qué la actividad se corresponde con la etiqueta seleccionada

¿La actividad está en la lista de actividades no admisibles conforme a la Guía Técnica MITECO del DNSH?³



Sí: la actuación debe desestimarse.



No: pase a:

- La Sección 1 si la actividad no es de bajo impacto ambiental.
- La Sección 2 si la actividad es de bajo impacto ambiental.

¹ La sección 2 de este cuestionario de autoevaluación responde al Anexo I de la Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01), tratando de proporcionar un formato más asequible para responder a dichas cuestiones.

Este cuestionario sirve tanto para la autoevaluación en una declaración responsable como para acompañar la tramitación administrativa de normativa y expedientes de gestión económica.

² Consultar el Anexo I de la «Guía para el diseño y desarrollo de actuaciones acordes con el principio de no causar un perjuicio significativo al medio ambiente» disponible en la [web](#) de transición verde del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y el Anexo VI del [Reglamento 2021/241](#)

³ «Guía para el diseño y desarrollo de actuaciones acordes con el principio de no causar un perjuicio significativo al medio ambiente», Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO, 2021).

Sección 1: Actividades que no sean de bajo impacto ambiental

1. ¿Existen alternativas viables de bajo impacto ambiental desde el punto de vista técnico y/o económico?

- ☐ Sí: *la actuación debe desestimarse o rediseñarse, escogiendo una actividad de bajo impacto ambiental que sea viable técnica y económicamente.*
- ☐ No: *proporcione una justificación y pase a la siguiente cuestión.*

2. ¿Se adoptan los mejores niveles de desempeño ambiental en el sector para la ejecución de la actuación? (en este caso, la evaluación del principio DNSH se realizará tomando como escenario para la comparación los mejores niveles de desempeño ambiental en el sector)

- ☐ No: *debería desestimarse la actuación y modificar la misma para que se corresponda con los mejores niveles de desempeño.*
- ☐ Sí: *proporcione una justificación y pase a la siguiente cuestión.*

3. ¿La actividad conduce a un desempeño medioambiental significativamente mejor que las alternativas disponibles en el sector?

- ☐ No: *debería desestimarse la actuación y modificar la misma para que mejore significativamente las alternativas disponibles en el sector.*
- ☐ Sí: *proporcione una justificación y pase a la siguiente cuestión.*

4. ¿Se evitan situaciones de bloqueo perjudiciales para el medio ambiente?

- ☐ No: *debería desestimarse la actuación y modificar la misma para que evite situaciones de bloqueo perjudiciales.*
- ☐ Sí: *proporcione una justificación y pase a la siguiente cuestión.*

5. ¿Se obstaculiza el desarrollo y la implantación de alternativas de menor impacto?

- ☐ Sí: *debería desestimarse la actuación y modificar la misma para que evite situaciones de bloqueo de alternativas de menor impacto.*
- ☐ No: *proporcione una justificación y pase a la Sección 2.*



Sección 2: Actividades de bajo impacto ambiental y Actividades que no sean de bajo impacto ambiental que hayan superado el cuestionario de la Sección 1

6. Mitigación del cambio climático.

La actuación:

- ☐ Causa un perjuicio nulo o insignificante sobre la mitigación del cambio climático.
Proporcione una justificación.

- ☐ Contribuye sustancialmente a alcanzar el objetivo medioambiental de mitigación del cambio climático según el art. 10 del [Regl 2020/852](#) y art.1 de su [Regl. Delegado Clima](#). *Proporcione una justificación.*

- ☐ Contribuye al 100% al objetivo de mitigación del cambio climático, de acuerdo con el anexo VI del [Reglamento 2021/241](#). *Proporcione una justificación.*

- ☐ Ninguna de las anteriores.
¿Se espera que la actuación genere emisiones importantes de gases de efecto invernadero?

- ☐ Sí: *debería desestimarse la actuación.*
- ☐ No: *proporcione una justificación sustantiva de por qué la actuación cumple el principio DNSH para el objetivo de mitigación del cambio climático:*



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

ESPAÑA
PUEDE

7. Adaptación al cambio climático

La actuación:

☐

Causa un perjuicio nulo o insignificante sobre la adaptación al cambio climático. *Proporcione una justificación.*

☐

Contribuye sustancialmente a alcanzar el objetivo medioambiental de adaptación al cambio climático según el art.11 del [Reglamento 2020/852](#), y el art.2 de su [Regl. Delegado Clima](#). *Proporcione una justificación*

☐

Contribuye al 100% al objetivo medioambiental, de acuerdo con el anexo VI del [Reglamento 2021/241](#), en relación con el adaptación al cambio climático. *Proporcione una justificación.*

☐

Ninguna de las anteriores.

¿Se espera que la actuación dé lugar a un aumento de los efectos adversos de las condiciones climáticas actuales y de las previstas en el futuro, sobre sí misma o en las personas, la naturaleza o los activos?

☐

Sí. *Debería desestimarse la actuación.*

☐

No. *Proporcione una justificación sustantiva de porqué la actuación cumple el principio DNSH para el objetivo de adaptación del cambio climático:*



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

ESPAÑA
PUEDE

8. Utilización y protección sostenibles de los recursos hídricos y marinos.

La actuación:

- ☐ Causa un perjuicio nulo o insignificante sobre la utilización y protección sostenibles de los recursos hídricos y marinos. *Proporcione una justificación.*

- ☐ Contribuye sustancialmente a alcanzar el objetivo medioambiental de uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos de acuerdo con el artículo 12 del [Reglamento 2020/852](#). *Proporcione una justificación*

- ☐ Contribuye al 100% al objetivo medioambiental, de acuerdo con el anexo VI del [Reglamento 2021/241](#), en relación con el uso sostenible y la protección de los recursos hídricos y marinos. *Proporcione una justificación*

- ☐ Ninguna de las anteriores.
¿Se espera que la actuación sea perjudicial (i) del buen estado o del buen potencial ecológico de las masas de agua, incluidas las superficiales y subterráneas; o (ii) para el buen estado medioambiental de las aguas marinas?

- ☐ Sí. *Debería desestimarse la actuación.*
- ☐ No. *Proporcione una justificación sustantiva de porqué la actuación cumple el principio DNSH para el objetivo de utilización y protección sostenibles de los recursos hídricos y marinos:*



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

ESPAÑA
PUEDE

9. Economía circular.

La actuación:

- ☐ Causa un perjuicio nulo o insignificante sobre la economía circular, incluido la prevención y el reciclado de residuos. *Proporcione una justificación.*

- ☐ Contribuye sustancialmente a alcanzar el objetivo medioambiental de transición a una economía circular de acuerdo con el artículo 13 del [Reglamento 2020/852](#). *Proporcione una justificación.*

- ☐ Contribuye al 100% al objetivo medioambiental, de acuerdo con el anexo VI del [Reglamento 2021/241](#), en relación con la transición a una economía circular. *Proporcione una justificación.*

- ☐ Ninguna de las anteriores.
¿Se espera que la actuación (i) dé lugar a un aumento significativo de la generación, incineración o eliminación de residuos, excepto la incineración de residuos peligrosos no reciclables; o (ii) genere importantes ineficiencias en el uso directo o indirecto de recursos naturales⁴ en cualquier fase de su ciclo de vida, que no se minimicen con medidas adecuadas⁵; o (iii) dé lugar aun perjuicio significativo y a largo plazo para el medio ambiente en relación a la economía circular⁶?



Sí: *debería desestimarse la actuación.*



No: *proporcione una justificación sustantiva de porqué la actuación cumple el principio DNSH para el objetivo de Economía circular:*

⁴ Los recursos naturales incluyen la energía, los materiales, los metales, el agua, la biomasa, el aire y la tierra.

⁵ Por ejemplo, las ineficiencias pueden reducirse al mínimo si se aumenta de forma significativa la durabilidad, la posibilidad de reparación, de actualización y de reutilización de los productos, o reduciendo significativamente el uso de los recursos mediante el diseño y la elección de materiales, facilitando la reconversión, el desmontaje y la deconstrucción, en especial para reducir el uso de materiales de construcción y promover su reutilización. Asimismo, la transición hacia modelos de negocio del tipo «producto como servicio» y cadenas de valor circulares, con objeto de mantener los productos, componentes y materiales en su nivel máximo de utilidad y valor durante el mayor tiempo posible. Esto incluye también una reducción significativa del contenido de sustancias peligrosas en materiales y productos, incluida su sustitución por alternativas más seguras. Por último, también comprende una reducción importante de los residuos alimentarios en la producción, la transformación, la fabricación o la distribución de alimentos.

⁶ Para obtener más información sobre el objetivo de la economía circular, consulte el considerando 27 del Reglamento de Taxonomía.



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

ESPAÑA
PUEDE

10. Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo.

La actuación:

☐

Causa un perjuicio nulo o insignificante sobre la prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo. *Proporcione una justificación.*

☐

Contribuye sustancialmente a alcanzar el objetivo medioambiental de prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo de acuerdo con el artículo 14 del [Reglamento 2020/852](#). *Proporcione una justificación.*

☐

Contribuye al 100% al objetivo medioambiental, de acuerdo con el anexo VI del [Reglamento 2021/241](#), en relación con la prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo. *Proporcione una justificación.*

☐

Ninguna de las anteriores. ¿Se espera que la actuación dé lugar a un aumento significativo de las emisiones de contaminantes⁷ a la atmósfera, el agua o el suelo?

☐

Sí: *debería desestimarse la actuación.*

☐

No: *proporcione una justificación sustantiva de porqué la actuación cumple el principio DNSH para el objetivo de prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo.*

⁷ Por «contaminante» se entiende la sustancia, vibración, calor, ruido, luz u otros contaminantes presentes en la atmósfera, el agua o el suelo, que pueda tener efectos perjudiciales para la salud humana o el medio ambiente.



11. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.

La actuación:

☐

Causa un perjuicio nulo o insignificante sobre la protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas. *Proporcione una justificación.*

☐

Contribuye sustancialmente a alcanzar el objetivo medioambiental de protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas de acuerdo con el artículo 15 del [Reglamento 2020/852](#). *Proporcione una justificación.*

☐

Contribuye al 100% al objetivo medioambiental, de acuerdo con el anexo VI del [Reglamento 2021/241](#), en relación con la protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas. *Proporcione una justificación.*

☐

Ninguna de las anteriores.

¿Se espera que la actuación (i) vaya en gran medida en detrimento de las buenas condiciones⁸ y la resiliencia de los ecosistemas; o (ii) vaya en detrimento del estado de conservación de los hábitats y las especies, en particular de aquellos de interés para la Unión?

☐

Sí: *debería desestimarse la actuación.*

☐

No: *proporcione una justificación sustantiva de por qué la actuación cumple el principio DNSH para el objetivo de Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.*

⁸ De conformidad con el artículo 2, apartado 16, del [Reglamento de Taxonomía](#), «buenas condiciones» significa, en relación con un ecosistema, el hecho de que el ecosistema se encuentre en buen estado físico, químico y biológico o que tenga una buena calidad física, química y biológica, capaz de autorreproducirse o autorregenerarse, y en el que no se vean alteradas la composición de las especies, la estructura ecosistémica ni las funciones ecológicas.

ANEXO V

Modelo de declaración responsable del cumplimiento del principio de «no causar perjuicio significativo» a los seis objetivos medioambientales en el sentido del artículo 17 del Reglamento (UE) 2020/852

DECLARACIÓN RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO DEL PRINCIPIO DE «NO CAUSAR PERJUICIO SIGNIFICATIVO» A LOS SEIS OBJETIVOS MEDIOAMBIENTALES EN EL SENTIDO DEL ARTÍCULO 17 DEL REGLAMENTO (UE) 2020/852.

Información sobre la actuación en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR)

Identificación de la actuación

CONTRATO DE SERVICIOS PARA EL ESTUDIO SOBRE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE APOYO A LA ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO: ANÁLISIS DE PARTIDA DEL MERCADO LABORAL MADRILEÑO, BRECHAS DE GÉNERO, ANÁLISIS DE CAUSAS Y NECESIDADES EN TRANSVERSALIDAD EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Componente del PRTR al que pertenece la actividad

Componente 23 Nuevas Políticas Públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo

Medida (Reforma o Inversión) del Componente PRTR al que pertenece la actividad indicando, en su caso, la submedida

Inversión 2 Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo

Etiquetado climático y medioambiental asignado a la medida (Reforma o Inversión) o, en su caso, a la submedida del PRTR (Anexo VI, [Reglamento 021/241](#))

Sin etiqueta



D./D^a ,
con NIF....., por sí mismo/a o en representación de la entidad
.....
.....
.....,
con CIF..... en calidad de

DECLARA

Que ha presentado solicitud a la actuación arriba indicada para el proyecto denominado
.....
.....
.....

y éste cumple lo siguiente:

- A.** Las actividades que se desarrollan en el mismo no ocasionan un perjuicio significativo a los siguientes objetivos medioambientales, según el artículo 17 del Reglamento (UE) 2020/852 relativo al establecimiento de un marco para facilitar las inversiones sostenibles mediante la implantación de un sistema de clasificación (o «taxonomía») de las actividades económicas medioambientalmente sostenibles:
1. Mitigación del cambio climático.
 2. Adaptación al cambio climático.
 3. Uso sostenible y protección de los recursos hídricos y marinos.
 4. Economía circular, incluidos la prevención y el reciclado de residuos.
 5. Prevención y control de la contaminación a la atmósfera, el agua o el suelo.
 6. Protección y restauración de la biodiversidad y los ecosistemas.
- B.** Las actividades se adecúan, en su caso, a las características y condiciones fijadas para la medida y submedida de la Componente y reflejadas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Destacando:

Se trata de una actuación destinada a favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo, con un impacto previsible nulo o insignificante sobre los objetivos medioambientales recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.



- C. Las actividades que se desarrollan en el proyecto cumplirán la normativa medioambiental vigente que resulte de aplicación.

Entre otras:

Se ha incluido en el procedimiento de licitación como condición especial de ejecución una cláusula de medidas concretas para favorecer la conservación del medio ambiente referentes a la presentación de informes y documentos derivados de la ejecución del contrato.

- D. Las actividades que se desarrollan no están excluidas para su financiación por el Plan conforme a la Guía técnica sobre la aplicación del principio de «no causar un perjuicio significativo» en virtud del Reglamento relativo al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (2021/C 58/01)³², a la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo relativa a la aprobación de la evaluación del plan de recuperación y resiliencia de España³³ y a su correspondiente Anexo³⁴.

1. Construcción de refinerías de crudo, centrales térmicas de carbón y proyectos que impliquen la extracción de petróleo o gas natural, debido al perjuicio al objetivo de mitigación del cambio climático.
2. Actividades relacionadas con los combustibles fósiles, incluida la utilización ulterior de los mismos, excepto los proyectos relacionados con la generación de electricidad y/o calor utilizando gas natural, así como con la infraestructura de transporte y distribución conexa, que cumplan las condiciones establecidas en el Anexo III de la Guía Técnica de la Comisión Europea.
3. Actividades y activos en el marco del régimen de comercio de derechos de emisión de la UE (RCDE) en relación con las cuales se prevea que las emisiones de gases de efecto invernadero que van a provocar no se situarán por debajo de los parámetros de referencia pertinentes. Cuando se prevea que las emisiones de gases de efecto invernadero provocadas por la actividad subvencionada no van a ser significativamente inferiores a los parámetros de referencia, deberá facilitarse una explicación motivada al respecto.
4. Compensación de los costes indirectos del RCDE.
5. Actividades relacionadas con vertederos de residuos e incineradoras, esta exclusión no se aplica a las acciones en plantas dedicadas exclusivamente al tratamiento de residuos peligrosos no reciclables, ni en las plantas existentes, cuando dichas acciones tengan por objeto aumentarla eficiencia energética, capturar los gases de escape para su almacenamiento o utilización, o recuperar materiales de las cenizas de incineración, siempre que tales acciones no conlleven un aumento de la capacidad de tratamiento de residuos de las plantas o a una prolongación de su vida útil; estos pormenores deberán justificarse documentalmente para cada planta.

³² <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-Z-2021-70014>.

³³ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_322_1_es.pdf

³⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/com_322_1_annex_es.pdf



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



Plan de Recuperación,
Transformación y Resiliencia



GOBIERNO
DE ESPAÑA

**ESPAÑA
PUEDE**

6. Actividades relacionadas con plantas de tratamiento mecánico-biológico, esta exclusión no se aplica a las acciones en plantas de tratamiento mecánico-biológico existentes, cuando dichas acciones tengan por objeto aumentar su eficiencia energética o su reacondicionamiento para operaciones de reciclaje de residuos separados, como el compostaje y la digestión anaerobia de biorresiduos, siempre que tales acciones no conlleven un aumento de la capacidad de tratamiento de residuos de las plantas o una prolongación de su vida útil; estos pormenores deberán justificarse documentalmente para cada planta.
 7. Actividades en las que la eliminación a largo plazo de residuos pueda causar daños al medio ambiente.
- E. Las actividades que se desarrollan no causan efectos directos sobre el medioambiente, ni efectos indirectos primarios en todo su ciclo de vida, entendiendo como tales aquéllos que pudieran materializarse tras su finalización, una vez realizada la actividad.

El incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos en la presente declaración dará lugar a la obligación de devolver las cantidades percibidas y los intereses de demora correspondientes.

Fecha:

Firmado: