



## PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS DEL CONTRATO DE SERVICIOS TITULADO “ESTUDIO SOBRE MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: PERFILADO Y NECESIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO”.

### 1. OBJETO DEL CONTRATO

Contrato para la realización de un estudio que permita **conocer las necesidades de empleo y formación de las mujeres víctimas de violencia de género que están inscritas como demandantes en las Oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid**. Asimismo, es objeto de este contrato, la **elaboración de un perfilado** que facilite la adaptación de las políticas activas de empleo para este colectivo.

*La Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016/2021 contempla entre sus objetivos el “favorecer la inserción sociolaboral de las mujeres víctimas de violencia de género, a través de programas específicos de empleo”, siendo la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad uno de los Organismos de la Comunidad de Madrid implicados en su consecución.*

Favorecer la inserción laboral de un trabajador conlleva conocer bien la realidad en la que se encuentra y desde la que actúa para encontrar un empleo; especialmente, la referida a aquellas cuestiones que están mermando sus oportunidades laborales. Analizar las dificultades de inserción de las trabajadoras desempleadas cobra especial relevancia cuando se trata, además, de un colectivo tan vulnerable como es el de las mujeres víctimas de violencia de género (en adelante, MVVG). Sus especiales circunstancias personales y familiares requieren de importantes apoyos que hagan posible la conciliación y una búsqueda de empleo activa. Por ello, entre las diversas medidas implementadas por las distintas Administraciones, el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en adelante SPECM) ha puesto a disposición de dichas mujeres un equipo especializado de orientadores que las acompaña en su proceso de inserción.

En este marco se plantea el presente estudio, con una **triple finalidad de mejora**:

- Adaptar los servicios prestados desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, a las características y necesidades que presenta este colectivo.
- Abordar nuevas medidas que complementen las que se desarrollan actualmente.
- Reforzar las intervenciones existentes, a fin de llegar a un mayor número de MVVG y de observar una mejora en el impacto de las actuaciones.

La investigación se llevará a cabo mediante el estudio de fuentes secundarias, el desarrollo de grupos de discusión y la realización de entrevistas tanto a las propias mujeres como a interlocutores cualificados.

### 2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO

Para abordar el objeto de contrato, la empresa adjudicataria se centrará en los objetivos específicos que se enumeran a continuación, organizados en tres bloques temáticos:

- A. **Conocimiento del colectivo** de MVVG que están registradas como demandantes de empleo en el SPECM.



- B. **Necesidades de empleo y formación.** Procesos para su detección y necesidades diagnosticadas.
- C. **Estrategias, prácticas y experiencias** para facilitar la inserción laboral de las MVVG. Conocimiento y descripción valorativa del enfoque de servicios de empleo/formación que se prestan, a día de hoy.

#### A. CONOCIMIENTO DEL COLECTIVO: LAS MVVG

- **Identificar los distintos perfiles socio-profesionales que caracterizan a las MVVG que buscan un empleo:** nivel de cualificación, trayectoria laboral e itinerario seguido hasta el momento para la búsqueda de empleo.
- **Identificar aquellas variables descriptivas que mejoran el conocimiento de la realidad laboral de las MVVG:** datos relacionados con las trayectorias laborales y las estrategias de búsqueda de empleo, que no estén recogidos en las bases del SPECM y que resulten de interés para trabajar con dicho colectivo.

#### B. NECESIDADES DE EMPLEO Y DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. PROCESOS PARA SU DETECCIÓN Y NECESIDADES DIAGNOSTICADAS.

- **Necesidades *auto-percibidas*.** Por medio de entrevistas a MVVG,
  - **Identificar y priorizar las necesidades de empleo y formación auto-percibidas** por estas mujeres.
  - **Diferenciar las necesidades auto-percibidas** según se trate de estrategias para mejorar la búsqueda de empleo, requerimientos de cualificación profesional, necesidades de refuerzo a nivel personal, solicitud de recursos de conciliación, etc.
- **Principales necesidades de empleo y formación según los expertos, tanto desde el punto de vista de competencias profesionales como personales.**

Atendiendo a la investigación de fuentes secundarias y a las opiniones emitidas por los profesionales que trabajan con este colectivo, se podrán **identificar las necesidades, diferenciando según su tipología.**

- Obtener un **diagnóstico final** de necesidades, asociando a los diferentes perfiles.

#### C. ESTRATEGIAS, PRÁCTICAS Y EXPERIENCIAS PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MVVG. CONOCIMIENTO Y EVALUACIÓN

- **Tipificación de actuaciones.** Elaborar un cuadro descriptivo con las acciones que integran los planes de actuación para la inserción laboral de las MVVG. Analizar tanto las intervenciones del SPECM como las que se llevan a cabo desde otros organismos, instituciones o entidades.

- **Valoración de las Políticas Activas de Empleo, de los incentivos a la contratación y de los servicios prestados por el SPECM:** satisfacción, rendimiento y suficiencia. Realizar una descripción valorativa específica y diferencial de las intervenciones que se prestan desde el SPECM.

Abordar una doble evaluación: la emitida por las propias MVVG y la procedente de los profesionales que intervienen en las diversas acciones (gestores, tutores/orientadores,...).

- **Identificación de mejoras.** Con los resultados obtenidos en las fases previas, proponer actuaciones de mejora, bien mediante la introducción de nuevas acciones, bien modificando la ejecución de las actuales.... Opinarán tanto las MVVG como los diversos profesionales que intervienen en las diferentes acciones (gestores, tutores/orientadores,...).
- Establecer una **relación entre el perfilado y las medidas de inserción laboral** más indicadas para cada tipología, con el fin de facilitar la labor de los profesionales que acompañan a dichas mujeres en el proceso de búsqueda de empleo.
- Generar una **propuesta priorizada de intervenciones y de trayectorias**.

### 3. DESCRIPCIÓN TRABAJOS A REALIZAR. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO:

El estudio abordará todos los objetivos anteriormente descritos mediante las siguientes técnicas de investigación:

- 1) **Análisis de fuentes secundarias cualitativas y buenas prácticas** para conocer las experiencias existentes en materia de intermediación, orientación, formación para el empleo o cualquier otra política de apoyo a la inserción laboral de las MVVG.
- 2) **Análisis de los datos cuantitativos** relacionados con las MVVG atendidas por el SPECM. La *Dirección General del Servicio Público de Empleo* (en adelante, DGSPE) proporcionará una explotación estadística de la información sobre MVVG, disponible en las bases de datos de demandantes, contratos y alumnos de Formación para el Empleo. Dicho análisis servirá de base para abordar el proceso de perfilado.

La DGSPE facilitará, igualmente resultados sobre inserción laboral de dicho colectivo.

- 3) **Entrevistas a interlocutores cualificados** procedentes de empresas, organizaciones o instituciones que trabajan acompañando a las MVVG en sus procesos de búsqueda de empleo. Su contribución será clave para facilitar el conocimiento del colectivo y de las prácticas seguidas en el trabajo con estas mujeres.
- 4) **Grupo de discusión / focus group** con interlocutores cualificados para elaborar el perfilado, detectar las necesidades de empleo y formación, y para definir las medidas de intervención más adecuadas.



- 5) **Entrevistas a mujeres víctimas de la violencia de género.** La participación de las mujeres permitirá:
- a. Ampliar y mejorar el conocimiento del colectivo, en concreto, de sus trayectorias profesionales, de sus expectativas laborales y de sus necesidades de empleo y formación.
  - b. Valorar los servicios recibidos desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid (en el caso de las mujeres registradas como demandantes de empleo en las Oficinas de empleo).
  - c. Identificar las razones por las que algunas mujeres no acuden al SPECM.
- 6) **Técnica Delphi:** con el resultado de las intervenciones anteriores, los orientadores de Oficinas de empleo que están especializados en el trabajo con este colectivo aportarán su experiencia, mediante esta técnica; concretamente, ratificarán y matizarán la propuesta de perfilado así como las estrategias y medidas más indicadas para cada perfil. Asimismo, se recogerá su opinión sobre tareas que mejoren la implementación de los actuales Servicios de Oficinas de empleo (en adelante, OOEE) y cuantas sugerencias o recomendaciones se consideren adecuadas.

Cada uno de estos recursos podrá ser de utilidad para alcanzar no solo los objetivos metodológicos planteados en la descripción de las técnicas, sino que además podrán facilitar el acceso al conocimiento requerido por el conjunto de la investigación. Por esta razón, la empresa adjudicataria podrá proponer mejoras al presente planteamiento metodológico, con el visto bueno de la DGSPE.

Los diferentes hitos del contrato serán documentados en sus correspondientes informes (ver apartado *INFORMES Y PRODUCTOS A ENTREGAR*).

Una vez finalizado el estudio, la empresa adjudicataria hará **una presentación para dar a conocer los resultados de la investigación**, tanto a los equipos gestores de la *Viceconsejería de Empleo*, como a una representación de agentes y entidades especializados en el trabajo con MVVG.

#### **4. FASES DE LA INVESTIGACIÓN:**

---

Previo al comienzo del estudio la empresa adjudicataria dispondrá de un plazo máximo de 15 días naturales desde 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 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.

El contrato contempla cinco fases de trabajo, tres de ellas centradas en el desarrollo de la investigación y una cuarta para la redacción de informes finales y presentación de los resultados del estudio.

- 1) *Fase I: Contextualización del estudio. (Fuentes secundarias y entrevistas a expertos)*
- 2) *FASE II: Perfilado inicial. (Grupo discusión/Focus group)*
- 3) *FASE III: Perfilado final. (Entrevista a MVVG y Delphi orientadores)*
- 4) *FASE IV: Priorización de medidas y estudio satisfacción servicios SPECM (Entrevista a mujeres víctimas de la violencia de género).*
- 5) *FASE V: Redacción informes finales y presentación de resultados.*

❖ **FASE I: CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTUDIO. Fuentes secundarias y entrevista a expertos.**

Esta primera parte del trabajo se centrará en describir el contexto en el que actúan las MVVG cuando buscan un empleo. Se identificarán las distintas características socio-profesionales del colectivo, actuaciones más frecuentes cara a la inserción laboral, dificultades para encontrar un empleo derivadas de su situación vivencial, etc. También se analizarán y describirán los recursos disponibles para acompañarles en este proceso, identificando las mejores prácticas.

Para acceder a esta información de contexto, se analizarán aquellas fuentes secundarias, cualitativas y cuantitativas, que respondan a las necesidades de la investigación, y se procederá a entrevistar a profesionales cualificados que trabajen con este colectivo de mujeres.

- a) **Fuentes secundarias cualitativas.** La adjudicataria recabará información procedente de las fuentes secundarias cualitativas que facilite un mejor conocimiento del colectivo y de la situación en la que desarrollan sus acciones de búsqueda de empleo. Existen una gran cantidad de publicaciones que suministrarán información de interés sobre cómo afrontan la inserción y que uso hacen de los recursos disponibles.
- b) **Fuentes secundarias cuantitativas.** Para abordar el perfilado del colectivo objeto de estudio -MVVG registradas como demandantes de empleo en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid- es importante estudiar variables como: nivel académico, situación laboral, tiempo en el desempleo, uso de las políticas activas de empleo, etc. Esta información, procedente de los registros de paro, contratos y alumnos de Formación para el Empleo, está disponible en las bases del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid; por ello su explotación será de máxima utilidad.

En este sentido y al objeto de garantizar la máxima confidencialidad de los datos, será la DGSPE quien analice y explote las bases facilitando la tabulación de los resultados a la adjudicataria.

- c) **Entrevistas a expertos.** El estudio de fuentes secundarias cuantitativas y cualitativas será complementado con la realización de entrevistas a interlocutores cualificados procedentes de entidades, organizaciones, instituciones o empresas que trabajan con el



colectivo, específicamente, en el apoyo a la inserción laboral. La opinión de los expertos y especialistas ayudará a completar los datos hallados en las fuentes secundarias y a profundizar en ellos. Además, sus opiniones serán claves para determinar el enfoque y dimensiones a abordar en las siguientes fases del estudio.

La estimación del número de entrevistas con expertos a celebrar se ha efectuado en base a la procedencia profesional y tipología del informante clave. Así, se ha calculado la necesidad de **6 entrevistas**:

- 2 interlocutores de empresas o entidades que trabajen en el ámbito de la intermediación laboral con MVVG.
- 2 interlocutores de instituciones u organismos oficiales, (distintos del SPECM).
- 2 orientadores laborales especializados en el trabajo con este colectivo (solo uno de ellos podría pertenecer al SPECM).

La DGSPE, quien se reserva el derecho de poder asistir a las entrevistas junto con el investigador de la empresa adjudicataria, dará su conformidad a la relación de expertos que se propongan para ser entrevistados.

Las entrevistas deberán ser presenciales existiendo la posibilidad de realizarse vía telemática, en el caso de que fuera necesario y así lo autorizase la DGSPE. En cualquiera de las fórmulas planteadas y con el consentimiento previo de los asistentes, éstas **deberán ser grabadas**.

Los resultados de esta primera fase de estudio se presentarán en el *Informe de fuentes secundarias, buenas prácticas y síntesis entrevistas sobre inserción laboral de las MVVG*

## ❖ **FASE II: PERFILADO INICIAL. Grupo discusión/Focus group**

Esta segunda etapa del estudio buscará llegar a la definición de un perfilado inicial. Para ello, tomando como base el documento resultante de la fase anterior se celebrará un grupo de discusión o focus group (según los objetivos de la sesión), en el que los participantes identificarán los distintos perfiles de MVVG que podemos diferenciar con relación al reto de la inserción laboral. Trabajarán además las medidas más adecuadas a cada perfil y cuantas cuestiones puedan ayudar al conocimiento de su problemática y a la mejora de los recursos de inserción.

El grupo de discusión/focus group estará integrado por ocho participantes aproximadamente, más el dinamizador, el secretario y uno o dos representantes del SPECM, que asistirán en calidad de observadores. El perfil de los participantes será, a priori, similar al planteado para los interlocutores cualificados de la fase anterior; pueden aconsejarse variaciones en el perfil de los asistentes, a la luz de los resultados del análisis de fuentes secundarias y de las entrevistas a expertos.

El debate sobre necesidades, recursos de apoyo, estrategias de actuación, medidas de fomento del empleo y formación... deberá conducir a un **perfilado inicial y a un conjunto ordenado (según perfilado) de estrategias y medidas de empleo y formación**. Asimismo, facilitará un **inventario de cuestiones o dimensiones que precisan de mayor investigación** y que serán la base para estructurar el cuestionario sobre el que planificar las entrevistas que se realizarán a las propias mujeres, dentro de la siguiente fase.



El foro será presencial y se celebrará en las instalaciones que a tal fin facilitará la DGSPE. La sesión deberá ser grabada, con el consentimiento previo de los asistentes. La adjudicataria se encargará de la preselección y convocatoria de los asistentes a la mesa. Quinde días antes de su celebración y a fin de proceder a la validación por parte de la DGSPE, la empresa presentará la *relación de participantes y la metodología de la sesión*.

Tras la celebración de la mesa y en los siguientes siete días naturales, la adjudicataria entregará un resumen: *Síntesis grupo discusión/focus group*.

### ❖ **FASE III: PERFILADO FINAL. Entrevista a MVVG y Delphi orientadores.**

El trabajo en la tercera etapa de la investigación se centrará en:

- **Ampliar la información** para la configuración **del perfilado** de MVVG que buscan empleo matizando las diferencias, si existieran, entre quienes hacen uso de los servicios prestados por el SPECM y quienes no recurren a ellos.
- **Identificar las necesidades específicas de empleo y formación** declaradas por las propias mujeres, concretando sus características en cuanto a tipo de acción, objetivo, formato, etc.
- **Describir los recursos de empleo y formación más idóneos para cada perfil**, así como los itinerarios recomendados. Se incorporarán aquellas medidas y servicios que no estando entre los prestados por el SPECM, se consideren de interés tras el estudio de las buenas prácticas.
- **Ratificar y consensuar** el borrador de perfilado así como las estrategias y medidas más indicadas para cada perfil; para ellos se recurrirá al conocimiento experto de los orientadores de OOEE que están especializados en el trabajo con MVVG.
- Identificar **propuestas de mejora** referidas a las intervenciones que llega a cabo la Administración laboral con relación al tema objeto de estudio.

Los recursos de investigación a los que se recurrirá serán: **entrevistas a las propias mujeres** para conocer su “historia de vida” y la valoración que hacen sobre los servicios de empleo; y un **Delphi con los orientadores de OOEE**.

- 1) **Entrevista a mujeres VVG**. Se pedirá la participación de un total de 30 MVVG; deberán ser mujeres que estén buscando empleo en ese momento. 15 de ellas serán usuarias de los servicios de empleo al estar registradas en las OOEE regionales; las otras 15 actuarán a modo de grupo de control, y serán víctimas que no hayan recurrido al SPECM.
  - **Historias de vida**. La totalidad de 30 mujeres serán entrevistadas siguiendo esta técnica de investigación social. El ámbito de conversación se centrará en los hitos vitales relacionados con: su preparación y desarrollo académico y profesional, su experiencia de trabajo y de búsqueda de empleo, las dificultades/fortalezas relacionadas con su vivencia, las necesidades y expectativas frente al objetivo de inserción laboral, y los factores de éxito en esta trayectoria.



La empresa adjudicataria adaptará los aspectos mencionados, pudiendo modificarlos según las necesidades de la investigación.

- **Valoración Servicios.** Con el subgrupo de mujeres registradas en el SPECM, además del relato de vida, se le solicitará una valoración de los distintos servicios recibidos. A las mujeres que buscan empleo sin recurrir al apoyo de la OOEE se les preguntará por las razones que las llevan a dicha decisión.

La empresa adjudicataria será la encargada de facilitar los contactos de las mujeres NO usuarias del SPECM, siendo responsable de asegurar el número mínimo exigido en el presente pliego. En cuanto a las mujeres registradas en el SPECM, será éste quien facilite el contacto con las mismas preservando en todo momento su identidad.

La adjudicataria no tendrá acceso a los números de teléfono de las MVVG contactadas. Así, la comunicación con las mujeres, tanto para solicitar su colaboración en el estudio como para el desarrollo de las distintas fases, se efectuará desde el SPECM o desde las entidades que trabajan con el colectivo. El equipo investigador no podrá tener acceso a sus datos identificativos, solo conocerán el nombre (no apellidos), si las MVVG así lo aceptan; en caso contrario, se usarán recursos alternativos que faciliten el trabajo respetando la protección de datos. Por otra parte, para poder garantizar la pista de auditoria de las MVVG no remitidas por la DGSPE, se deberá facilitar la misma protección e información a la unidad promotora del contrato.

Las entrevistas se efectuarán en las dependencias del SPECM, en las de las entidades que trabajan con estas mujeres o en espacios que ofrezcan una seguridad adaptada a la condición de VVG de las interlocutoras.

Atendiendo a estos condicionantes, el plan de entrevistas se deberá organizar de manera conjunta y coordinada entre el SPECM y la empresa licitadora. La sensibilidad de los datos relacionados con este contrato exige medidas especiales para preservar la identidad de las participantes, por razones lógicas de seguridad.

Los resultados de las entrevistas deberán volcarse en un documento específico que muestre una **propuesta de perfilado avanzado** (el perfilado final se obtendrá tras la realización del Delphi), en el que además de las tipologías, se describan las **necesidades de empleo y formación** demandadas por parte de las mujeres entrevistadas, y las **medidas o recursos de inserción** más indicados según perfil: *Propuesta de perfilado avanzado, necesidades de empleo/formación y medidas de inserción para MVVG*. Este documento servirá de base para abordar el Delphi a realizar con los orientadores de las Oficinas de empleo.

En documento aparte se describirán los relatos de vida (con amplio grado de detalle dado que por protección de datos estas entrevistas no se grabarán) y las valoraciones de los Servicios de empleo que se unirán a las que se obtengan en la Fase IV.

- 2) **Delphi con orientadores de OOEE.** El uso de esta técnica de dinámica de grupos está dirigida a consensuar un perfilado final, elaborado en base a la propuesta de perfilado avanzado obtenida tras las Historias de vida, y unos itinerarios de inserción en los que se reflejen las relaciones idóneas entre necesidades, medidas y tipo de usuarias. Se recogerá, además, información sobre propuestas de mejora, es decir, sobre estrategias y



tareas que optimicen la implementación de los actuales Servicios de Oficinas de empleo, y cuantas sugerencias o recomendaciones se propongan por parte del equipo de orientación.

Los resultados del Delphi se presentarán en un documento específico y detallado: *Resultados Delphi: Consulta a orientadores SPECM especializados en MVVG sobre perfilado, necesidades empleo/formación y medidas para la inserción laboral.*

#### ❖ **FASE IV: PRIORIZACIÓN DE MEDIDAS Y ESTUDIO SATISFACCIÓN SERVICIOS SPECM. Entrevista a mujeres víctimas de la violencia de género.**

Esta fase tiene por finalidad la valoración (*Satisfacción y Rendimiento*) de los Servicios de Empleo y Formación que se prestan desde el SPECM y la priorización de las medidas de inserción identificadas a lo largo del estudio.

Metodológicamente, se intervendrá mediante entrevistas a 40 mujeres de este colectivo; 20 de ellas estarán registradas en las OOEE como demandantes de empleo; las otras 20 estarán trabajando, ocupadas. Este grupo de mujeres ocupadas informará sobre cuáles son en su opinión los factores de éxito en la inserción, por lo tanto y para poder opinar sobre ello se requerirá que hayan estado en situación de desempleo recientemente (en algún momento de los últimos 24 meses).

Al igual que en la fase anterior el SPECM facilitará el contacto con las 40 MVVG a entrevistar, siguiendo para ello el mismo procedimiento en cuanto a protección de identidades, espacios, etc..

La tipología identificada en el perfilado se reflejará en la selección de las participantes; así, las 40 víctimas se distribuirán buscando un equilibrio por perfil en el número de mujeres a entrevistar (tanto en el grupo de desempleadas como en el de ocupadas).

Las entrevistas abordarán, como se indicó anteriormente, dos dimensiones:

- **Valoración de los Servicios** de formación, intermediación, etc. que se prestan desde el Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid. Las respuestas y consideraciones obtenidas se incorporarán a los resultados obtenidos en las valoraciones efectuadas por las mujeres entrevistadas en la fase anterior. Las mujeres ocupadas opinarán sobre su experiencia en el SPECM durante el tiempo que estuvieron registradas como demandantes de empleo.
- **Priorización de las medidas identificadas a lo largo de la investigación**, abarcando no solo los recursos propios del SPECM o los que las MVVG han utilizado en su interacción con las OOEE, sino que también se les solicitará una priorización (que no valoración) de aquellos que se han identificado en el estudio, aunque no los hayan experimentado.

La adjudicataria elaborará un cuestionario o estructura de entrevistas con preguntas cerradas y semicerradas que guiarán el desarrollo de las mismas; dicho cuestionario deberá ser validado por la DGSPE.



La gestión de los contactos, citas, lugar de entrevista, etc. se efectuará siguiendo los mismos procedimientos de protección de la identidad, descritos para la fase anterior.

Los resultados de esta fase se documentarán en dos informes específicos que recojan, de manera detallada, las valoraciones realizadas sobre los Servicios del SPECM y también las prioridades atribuidas a las medidas.

#### ❖ **FASE V: REDACCIÓN INFORME FINAL Y PRESENTACIÓN RESULTADOS**

La empresa adjudicataria elaborará un documento final en el que se recojan los resultados del estudio, además de una descripción del desarrollo de la investigación: *“Informe final. Mujeres víctimas de violencia de género: perfilado, necesidades de empleo/formación y medidas para su inserción laboral”*. En el informe se integrará la síntesis de los documentos parciales que se han ido elaborando con los resultados de cada fase.

Se elaborará un **Informe ejecutivo** y una **Presentación en formato Power Point** (máx. 25 pág.) con los principales hallazgos.

La empresa adjudicataria hará una **presentación para dar a conocer los resultados de la investigación**. La sesión estará dirigida a los equipos gestores de la *Viceconsejería de Empleo* y a una representación de orientadores, tutores, organizaciones y entidades, especializados en el trabajo con MVVG.

El evento se celebrará en los espacios que con tal fin facilite el SPECM. La adjudicataria se encargará de la preparación de la presentación, así como de la posible documentación a entregar a los participantes.

### **5. RESUMEN DE LOS INFORMES Y PRODUCTOS A ENTREGAR**

Todos los trabajos se aportarán en lápiz de memoria y en documento impreso (una copia).

**Previo al inicio de los trabajos** se entregarán:

- Memoria de la investigación: *Memoria del estudio sobre mujeres víctimas de violencia de género: perfilado y necesidades de empleo/formación para el empleo.* (Formato: Word)
- Cronograma con los principales hitos del contrato (Formato: Word/Excel).

#### **1) Fase I: Contextualización estudio. (Fuentes secundarias y entrevistas a expertos)**

- *Informe de fuentes secundarias, buenas prácticas y síntesis entrevistas sobre inserción laboral de las MVVG* (Formato: Word)
- *Relación de los interlocutores clave a entrevistar*, con descripción de sus perfiles profesionales (Formato: Word/Excel)
- *Grabaciones en audio de las entrevistas a expertos* (Formato: Audio)
- *Síntesis de las entrevistas* (Formato: Word)

#### **2) FASE II: Perfilado inicial. (Grupo discusión/Focus group).**



- *Relación de participantes* (Formato: Word)
- *Esquema de intervención y metodología de la sesión* (Formato: Word)
- *Síntesis grupo discusión/focus group* (Formato: Word)
- *Grabación de la sesión grupal* (Formato: Audio)

### **3) FASE III: Perfilado final. (Entrevista a MVVG y Delphi orientadores)**

- *Relatos de vida de las MVVG con relación a sus procesos de búsqueda de empleo* (Formato: Word).
- *Propuesta de perfilado avanzado, necesidades de empleo/formación y medidas de inserción para MVVG* (Formato: Word).
- *Resultados Delphi: Consulta a orientadores SPECM especializados en MVVG sobre perfilado, necesidades empleo/formación y medidas para la inserción laboral* (Formato: Excel y Word).

### **4) FASE IV: priorización de medidas y estudio satisfacción servicios SPECM. Entrevista a mujeres víctimas de la violencia de género.**

- *Informe Valoración de los Servicios de apoyo al empleo para MVVG registradas en las Oficinas de Empleo de la Comunidad de Madrid* (Formato: Excel y Word).
- *Informe Priorización de medidas para la inserción laboral de las MVVG* (Formato: Excel y Word).

### **5) FASE V: Redacción informes finales y presentación de resultados**

- *Informe final. Mujeres víctimas de violencia de género: perfilado, necesidades de empleo/formación y medidas para su inserción laboral* (Formato: Word)
- *Informe ejecutivo. Mujeres víctimas de violencia de género: perfilado, necesidades de empleo/formación y medidas para su inserción laboral* (Formato: Word/Infografía)
- *Power point para la presentación del estudio.*

## **6. EQUIPO PROFESIONAL**

---

La DGSPE tiene entre sus objetivos prioritarios, el 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 una participación y seguimiento formal del avance del mismo.

La empresa adjudicataria asignará al proyecto un equipo de profesionales con experiencia contrastada en el desarrollo y ejecución de estudios cuantitativos y cualitativos sobre necesidades de empleo y formación; en concreto, deberá asignar los perfiles que, a continuación, se detallan.

- **Director de proyecto:** será el interlocutor con la DGSPE encargándose de dirigir, supervisar y coordinar la realización y desarrollo de los trabajos, proponiendo las líneas de investigación y actuaciones necesarias a lo largo del proyecto, aún cuando no hayan sido señaladas en el Pliego.
  - Tendrá titulación universitaria, siendo especialista en investigación social, en concreto, en investigaciones sobre mercado de trabajo y/o búsqueda de empleo.



- Deberá aportar experiencia de, al menos cinco años, en la dirección de equipos de trabajo y como investigador social;
- Además, deberá acreditar la experiencia en la dirección de al menos cuatro proyectos o estudios de naturaleza cualitativa, y relacionados con la especialización solicitada; en al menos dos de los proyectos o estudios, la realización de entrevistas debiera formar parte de la metodología de investigación.

El Director de proyecto tendrá que asistir a las reuniones de seguimiento de los trabajos.

- **Tres técnicos especialistas en investigación social sobre empleo y formación** que intervendrán en todas las etapas de la investigación.

Tendrán titulación universitaria en sociología, estadística, economía o similar y un mínimo de 5 años de experiencia laboral en investigación social cualitativa relacionada con la búsqueda de empleo y/o la detección de necesidades de formación para el empleo.

Además, deberán acreditar su participación en al menos cuatro proyectos o estudios, de naturaleza cualitativa, relacionados con la especialización solicitada; en al menos dos de los proyectos o estudios, la realización de entrevistas debiera formar parte de la metodología de investigación.

La titulación académica se justificará mediante copia del título (licenciatura, diplomatura o grado) y la experiencia se acreditará con la vida laboral o certificaciones de servicios, en su caso, y un currículum vitae enfocado al proyecto.

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 titulación que se recogen en los criterios de adjudicación, y que en caso de sustitución, deberán estar igualmente presentes en el sustituto.

## **7. 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.

La DGSPE facilitará los datos de las MVVG que son objeto de especial protección, descrita en el anexo I.

Se preguntará expresamente a los informantes y expertos sectoriales 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.



## **8. CONTROL Y SEGUIMIENTO**

---

La DGSPE 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 en la calidad de los trabajos, podrá exigir a la empresa adjudicataria la revisión completa de los ficheros y documentos entregados.

## **9. 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, Empleo y Competitividad 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.

## **10. 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 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, "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".

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO

Firmado digitalmente por: NIÑO PEREZ IGNACIO  
Fecha: 2020.07.14 07:43



## ANEXO I

### 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 hubieren 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 resulta-dos 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 conllevará 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: (*descripción detallada del servicio y del tratamiento*). Especificar de acuerdo con el artículo 28.3 RGPD naturaleza, finalidad, objeto del tratamiento:

La empresa adjudicataria recibirá los datos de una muestra de 15 mujeres víctimas de violencia de género (MVVG) registradas en las oficinas de empleo de la Comunidad de Madrid, para el estudio cualitativo, a las que previamente la unidad promotora llamará por teléfono para recabar su autorización expresa a participar en las entrevistas. En relación con el grupo de control de MVVG, aunque los datos no provengan de los registros administrativos, también recibirá la misma especial protección que a los facilitados por la Comunidad de Madrid.

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, emitirá 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	DNI / NIF NOMBRE Y APELLIDOS TELÉFONO

#### Elementos de tratamiento

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

<input checked="" type="checkbox"/> Recogida (captura de datos)	<input 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 que un empresario ordenado debe tomar.