



**PLIEGO DE CONDICIONES TÉCNICAS PARA  
LA CONTRATACIÓN DE ASESORÍA  
TÉCNICA PARA LA REALIZACIÓN DEL II  
PLAN DE IGUALDAD DE METRO DE  
MADRID, S.A.**

## **INDICE:**

- 1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD**
- 2. OBJETO DEL PLIEGO**
- 3. ALCANCE**
- 4. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO**
- 5. OFERTA ECONÓMICA**
- 6. PROTECCION DE DATOS**

## 1. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION DE LA NECESIDAD.

En el año 2009, dando cumplimiento a las obligaciones establecidas en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), con fin de integrar la igualdad de oportunidades y de trato en la organización, Metro de Madrid elaboró su primer Plan de Igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la citada LOI, estableciendo importantes precisiones con respecto al contenido del Diagnóstico Previo y el Plan de Igualdad, remitiendo a un posterior desarrollo reglamentario.

Obedeciendo a dicho mandato de desarrollo reglamentario, se han publicado dos Reales Decretos: el 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Este último, tiene como fin principal, establecer los mecanismos e instrumentos necesarios para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y el desarrollo de mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias, a través de diferentes instrumentos que hagan posible la transparencia retributiva: el registro retributivo, la auditoría retributiva (incluida en el diagnóstico previo de situación del Plan de Igualdad) y una adecuada valoración de puestos de trabajo.

En cumplimiento de dichas obligaciones, Metro de Madrid, S.A. se dispone a realizar su II Plan de Igualdad.

Estas actuaciones, asimismo, irán encaminadas a conocer la realidad actual de las mujeres y hombres que trabajan en Metro de Madrid en materia de igualdad de trato y oportunidades, detectar necesidades y definir los objetivos de mejora, así como establecer los mecanismos que permitan formular propuestas a integrar en la estrategia de la Empresa.

Asimismo, dada la cantidad y complejidad de los requerimientos establecidos, así como la cantidad de datos a aportar e información a analizar, se hace necesario que los distintos aspectos exigidos (VPT, Registro Retributivo, Auditoría Salarial, Plan de Igualdad ...) se articulen y queden compilados a través de una solución de Analytics de RR.HH., logrando la eficiencia de los procesos de igualdad y RRHH, automatizando procesos y cálculos, unificando fuentes de datos, y facilitando la obtención de la información y realización de informes para el personal usuario.

## **2. OBJETO DEL PLIEGO**

El objeto del presente pliego es la contratación de una asistencia técnica especializada en materia de igualdad de género y valoración de puestos de trabajo, que colabore con METRO DE MADRID, S.A., en el desarrollo de las actividades necesarias para dar cumplimiento a la normativa vigente en dicha materia.

La entidad consultora que preste tal asistencia técnica deberá contar con una trayectoria demostrada en la integración de la perspectiva de género en el ámbito empresarial y de entidades públicas, a través de la realización de diagnósticos previos de situación, planes de igualdad y valoraciones de puestos de trabajo, así como aportar un conocimiento experto en metodología y herramientas tecnológicas que se adapten a las necesidades de METRO y faciliten el análisis de los datos a utilizar, su gestión y presentación de forma integrada y sistematizada, así como el seguimiento de actuaciones en materia de igualdad, para facilitar la adopción de las decisiones adecuadas con base en dicha información.

El estudio se hará teniendo en cuenta, tal y como se indica en la LOI, la totalidad la empresa, que cuenta con una plantilla aproximada de 7.250 personas.

## **3. ALCANCE**

Los trabajos contratados tendrán la siguiente finalidad:

### **1. Valoración de puestos de trabajo.**

#### **a. Contexto**

El sistema de clasificación profesional de Metro de Madrid es el reflejado a continuación:

GRUPO	COLECTIVO	ÁREAS DE ACTIVIDAD			
		OPERACIÓN	MANTENIMIENTO	ADMON. CORP.	
RESPONSABLES Y TÉCNICOS/AS	JEFE/A DIVISIÓN	X	X	X	
	JEFE/A SERVICIO	X	X	X	
	SUBJEFE/A SERVICIO	X	X	X	
	JEFE/A ÁREA	X	X	X	
	T.A.S.	X	X	X	
	T.A.M.	X	X	X	
	TÉCNICO/A AGREGADO/A ESPECIALISTA	X	X	X	
MANDOS INTERMEDIOS Y TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS CUALIFICADOS/AS	TÉCNICOS/AS NO TITULADOS/AS CUALIFICADOS/AS	PROGRAMADOR/A ANALISTA			X
		INSTRUCTOR/A FORMACIÓN			X
		PROGRAMADOR/A OPERADOR/A		X	
		TÉCNICO/A AYUDANTE	X	X	X
		SUPERVISOR/A MATERIAL MÓVIL		X	
		OPERADOR/A DESPACHO CARGAS	X	X	
		INSPECTOR/A PTO. MANDO	X		
		TÉCNICO/A EXPLOT. INSTALACIONES		X	X
		OPERADOR/A EXPLOT. INSTALACIONES		X	X
	TÉCNICO/A ESP. MATERIAL MÓVIL		X		
	MANDOS INTERMEDIOS	INSPECTOR/A JEFE/A	X		
		JEFE/A TURNO DESPACHO CARGAS	X	X	
		MAESTRO/A	X	X	
		JEFE/A NEGOCIADO			X
		JEFE/A DE LÍNEA	X		
		TÉCNICO/A DE LÍNEA	X		
EMPLEADOS/AS	MAQUINISTA TRACCIÓN ELÉCTRICA	X			
	JEFE/A DEPÓSITO	X			
	OPERADOR/A DE TICS	X			
	OFICIAL/A	X	X		
	AUXILIAR TÉCNICO/A	X	X	X	
	JEFE/A SECTOR	X			
	TÉCNICO/A DELINEACIÓN		X	X	
	AUXILIAR TÉCNICO/A MOVIMIENTO	X		X	
	OFICIAL ADMINISTRATIVO/A			X	
	JEFE/A VESTÍBULO (*)	X			
	AYUDANTE (*)	X	X	X	
	GERENTE DE ESTACIONES (*)	X			
	CONTRAMAESTRE (*)		X		
INSPECTOR/A INTERVENTOR/A (*)	X		X		
PERSONAL AUXILIAR	AGENTE TAQUILLA (*)	X			
	ORDENANZA (*)	X		X	
	SUBALTERNO/A (*)	X		X	
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A (*)			X	
	PEÓN (*)		X	X	

La clasificación de los diferentes grupos profesionales atiende, de una parte, a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y de otra, al nivel de autonomía e iniciativa, a que tengan que gestionar personas y al grado de responsabilidad con que desarrollen su trabajo. De este modo, se pueden clasificar en:

- Responsables y técnicos/as: formado aproximadamente por 895 personas y alrededor de 300 puestos de trabajo diferenciados, muchos de ellos de características similares y por tanto agrupables. Se trata de personal de libre disposición que tiene asignado, además de las retribuciones económicas asignadas a su colectivo, un complemento salarial específico (Complemento de puesto 12 pagas) atendiendo a un sistema de valoración de puestos por familias en base a factores de contribución.
- Mandos intermedios y técnicos/as no titulados cualificados: formado aproximadamente por 905 personas organizadas en 16 colectivos que tienen presencia en tres áreas de actividad: operación, mantenimiento y administración corporativa. Se trata de personal de libre disposición cuya retribución económica está asignada al colectivo de pertenencia.
- Empleados/as: formado por aproximadamente 5.390 personas encargadas de tareas técnicas de menor nivel, relacionadas con el transporte de viajeros, mantenimiento de materiales e instalaciones, administrativas y comerciales, sin perjuicio de que las mismas se compaginen con funciones de supervisión o coordinación de trabajos. Los diferentes puestos de trabajo se organizan en 14 colectivos que tienen presencia en tres áreas de actividad: operación, mantenimiento y administración corporativa. Su retribución económica está asignada al colectivo de pertenencia
- Personal auxiliar: formado por aproximadamente 25 personas encargadas de tareas comerciales y administrativas de menor nivel, auxiliares y subalternas. Estos puestos de trabajo se organizan en 5 colectivos declarados a extinguir.

#### **b. Determinación de los puestos de trabajo a valorar**

En base a la clasificación profesional actual (grupos profesionales, colectivos, áreas de actividad y puestos de trabajo en el grupo de responsables y técnicos/as) se determinará el listado de puestos de trabajo a valorar y que serán la base de la Auditoría Retributiva.

### **c. Definición de sistema de valoración de puestos de trabajo**

Partiendo de la actividad de Metro de Madrid y las características de los puestos de trabajo se diseñará un sistema de valoración de puestos de trabajo que englobe a la totalidad con aplicación de los criterios de adecuación, totalidad y objetividad establecidos por ley y que permita comprobar el grado de cumplimiento de la obligación de retribución igual por trabajo de igual valor, de acuerdo con lo establecido en el RD 902/2020, para lo cual se tendrá en cuenta las orientaciones publicadas en la página web Igualdad en la Empresa, de Ministerio del Igualdad, para la realización de valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género o, en caso de estar disponible, las publicadas en la orden del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Igualdad, anunciada en la disposición final primera del citado Real Decreto, sobre procedimiento de valoración de puestos de trabajo.

Para definir el sistema de valoración de puestos de trabajo, la consultora adjudicataria, propondrá al equipo de Metro de Madrid los modelos de valoración que mejor se ajuste a sus características propias y modelos de actividad.

### **d. Valoración de los puestos de trabajo**

Para la realización de este trabajo, Metro de Madrid pondrá a disposición de la empresa Contratista toda la información que dispone de la compañía sobre los distintos puestos de trabajo (fichas descriptivas del grupo profesional de responsables y técnicos, información contenida en la normativa vigente de Metro de Madrid, o cualesquiera otra que se considere necesaria y Metro de Madrid esté en disposición de aportar). En el caso de que no haya información documentada sobre alguno de los factores a valorar, la empresa adjudicaría propondrá la manera de extraer la información necesaria colaborando con el equipo de Metro de Madrid para realizarlo de la manera más ágil posible.

Este trabajo se realizará en un soporte informático, cuyo diseño será previamente acordado con el equipo de Metro de Madrid, siendo principalmente una herramienta visual y que permita un sencillo manejo y actualización de los datos por el equipo de Metro de Madrid.

## 2. Plan de Igualdad

### 2.1 Actuaciones previas para el lanzamiento del Plan de Igualdad

- Planificar el proyecto determinando las fases e hitos a cumplimentar.
- Colaborar, en la redacción del compromiso inicial de la Dirección de la Empresa, apertura de la negociación y constitución de la Comisión Negociadora del Plan, documentación de soporte y formación en materia de igualdad a las personas que conformarán la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Diseñar, en colaboración con los estamentos oportunos de Metro de Madrid, una campaña informativa a la plantilla sobre el compromiso de la empresa y el proyecto de diseño y desarrollo del Plan de Igualdad.
- Sensibilizar en cuestiones relativas a igualdad e implantación de políticas de no discriminación por igualdad de género al equipo directivo, así como al equipo promotor interviniente en el desarrollo y lanzamiento del proyecto.

### 2.2. Diagnóstico de Situación, Auditoría Retributiva y Registro Retributivo.

- Recopilar, sistematizar y analizar la información, tanto cuantitativa como cualitativa, precisa la realización de la Auditoría Retributiva, con inclusión del diagnóstico de situación retributiva y del plan de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, así como diseñar un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras, según los requerimientos en el Real Decreto 902/2020. Para ello se tendrán en cuenta las orientaciones contenidas en la página web Igualdad en la Empresa, de Ministerio del Igualdad, así como, de estar disponible, la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género, anunciada en la disposición adicional tercera del citado Real Decreto.
- Recopilar, sistematizar y analizar la información precisa para el Diagnóstico de Situación, incluida la contenida en la Auditoría Retributiva, con los datos establecidos según los requerimientos de los Reales Decretos 901/2020 (y su anexo) y 902/2020, tanto cuantitativos como cualitativos, con el fin de realizar una radiografía con perspectiva de género de la situación de la empresa respecto a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Para ello se tendrán en cuenta las orientaciones dadas en la Guía para

la elaboración del Planes de Igualdad en las Empresas, publicadas por el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres, con adaptación a las concretas características de METRO. También abordarán las posibles actualizaciones respecto a los citados requerimientos que vayan publicando a lo largo del desarrollo del presente contrato.

- Diseñar y desarrollar metodologías y herramientas adaptadas a las características y necesidades propias de Metro de Madrid, precisas para la recolección, sistematización y análisis de la información citada en los apartados anteriores, así como para la realización de informes, con inclusión de valoración de puestos de trabajo previamente realizada.
- Cooperar en la realización del Registro Retributivo de METRO, diseñando metodologías y herramientas adaptadas a las características de METRO, precisas para su recopilación, sistematización y presentación (con las especiales condiciones establecidas para las empresas con auditoría retributiva), en orden a dar cumplimiento al principio de transparencia retributiva. Para ello se tendrán en cuenta las orientaciones contenidas en la página web Igualdad en la Empresa, del Ministerio del Igualdad. También abordarán las posibles actualizaciones respecto a los citados requerimientos que vayan publicando a lo largo del desarrollo del presente contrato.

### **2.3. Diseño, aprobación y registro del plan de Igualdad.**

- Asistir en la definición de los objetivos del Plan de Igualdad, con base a los resultados del diagnóstico previo de situación.
- Asistir en el diseño de las medidas concretas para alcanzar dichos objetivos, priorización de las mismas, candelario y plazos de ejecución, diseño de indicadores e identificación de medios y recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Proporcionar las herramientas técnicas que permitan el desarrollo, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el Plan, así como el análisis de datos, el grado de cumplimiento de los indicadores y redacción de informes que faciliten la toma de decisiones.
- Colaborar en la definición de la composición y atribuciones del órgano paritario de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad, así como en el diseño del

procedimiento para la posible revisión de las medidas y sistemas de solución de conflictos en caso de discrepancias.

- Colaborar en la cumplimentación de los pasos necesarios para el registro en el Registro de Planes de Igualdad.

#### **4. DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO**

La consultoría experta a tal efecto, deberá cumplimentar, asimismo, los siguientes trabajos:

##### **1. Organización, planificación y metodología de todos los trabajos objeto de la contratación.**

- Cronograma y desarrollo detallado en fases de entrega de los trabajos, tanto de la Valoración de Puestos de Trabajo, como de la totalidad del Plan de Igualdad, que se establecerán en colaboración con la coordinación del proyecto en Metro de Madrid, con carácter previo a la firma del contrato. Todos los trabajos, con excepción de la aprobación y registro del Plan de igualdad, deberán estar realizados y entregados en el plazo máximo de 9 meses.
- Detalle de las reuniones necesarias y adecuadas a las dimensiones y características de Metro para la planificación y calendarización de tareas, coordinación y ejecución del proyecto.
- La celebración de las reuniones, en cuanto a metodología, fechas y asistentes, se consensuará con Metro de Madrid, en razón a la disponibilidad del servicio y de los asistentes previstos

##### **2. Valoración de puestos de trabajo.**

- Un análisis de los elementos clave de la compañía (estrategia, niveles profesionales, contribución a tareas...).
- Recopilación y análisis de la documentación existente: descripciones y valoraciones de puestos actuales, agrupación de los puestos.
- Elaboración de las bases de datos necesarias.
- Entrevistas de contraste, talleres o aquellas metodologías que el equipo de trabajo determine como más oportunas.

### 3. Plan de Igualdad

#### 3.1. Actuaciones previas para el lanzamiento del Plan de Igualdad

- Planificación y calendarización de tareas, coordinación y ejecución del proyecto.
- Colaboración en el establecimiento y redacción del compromiso inicial de la Dirección de Empresa, constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, redacción de acta de constitución y reglamento de funcionamiento de la misma.
- Presentación de los trabajos a realizar y explicación de metodologías a la Comisión Negociadora del Plan Igualdad.
- Sesiones o actividades de comunicación y sensibilización previa en materia de igualdad dirigidas, al menos, una a direcciones clave/mandos intermedios, otra al personal que vaya a colaborar en el desarrollo de diagnóstico y otra a la representación social, con la especialización que cada perfil requiera, en orden a la adquisición de los conocimientos teóricos y herramientas básicas que favorezcan el impulso y la colaboración para el desarrollo del Plan de Igualdad. La duración y metodología, serán las adecuadas con la consecución de los objetivos, consensuado previamente con Metro de Madrid.
- Formación específica a las personas componentes de la Comisión Negociadora del Plan Igualdad, sobre legislación y conceptos claves para entender la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa. Dicha formación según las posibilidades del momento, podrá ser on line/presencial, con entrega del material que se utilice en la misma.
- Diseño de la campaña de comunicación del proceso del Plan a la plantilla, que se consensuará con los estamentos responsable de Metro de Madrid, hasta su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad.

### **3.2. Diagnóstico de Situación, Auditoría Retributiva y Registro Retributivo**

- Recogida, estructuración, análisis y presentación de la información precisa para Registro retributivo, así como diseño del modelo para presentación de la información recogida en el mismo.
- Recogida, estructuración y análisis de la información precisa para el Diagnóstico de Situación y de la Auditoría Retributiva.
- Redacción y presentación ante la Comisión Negociadora del Plan del informe de resultados de la Auditoría Retributiva, realizando un análisis con perspectiva de género, proponiendo objetivos de mejora, así como el diseño de las acciones necesarias para la consecución de dichos objetivos.
- Redacción y presentación ante la Comisión Negociadora del Plan de informe diagnóstico provisional, con inclusión de la información recogida, realizando un análisis con perspectiva de género de la misma, proponiendo objetivos y propuestas (hoja de ruta) para el Plan de Igualdad en relación a las áreas analizadas.
- Asesoramiento y mediación en el posible consenso del borrador de diagnóstico con la Comisión de Negociadora del Plan Igualdad.
- Formulación de recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

### **3.3. Diseño, aprobación y registro del plan de Igualdad.**

- Propuesta de diseño de las acciones del Plan de Igualdad, en el cual habrá que incluir, de cada una, al menos: objetivo que satisface, cómo se va a ejecutar, a quien va dirigida, responsables de su aplicación, tiempo de desarrollo, recursos necesarios y sistema de seguimiento e indicadores para la medida de cumplimiento.
- Propuesta de redacción del Plan, con inclusión de todos los contenidos legalmente establecidos, teniendo en cuenta las orientaciones señaladas en la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, publicado por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de las Mujeres, así como las actualizaciones que se produzcan de la misma y de las guías pendientes de publicación según los Reales Decretos.

- Propuesta del Diseño del sistema de seguimiento, evaluación y revisión del Plan y de las acciones en el contempladas.
- Presentación de la propuesta del Plan a la Dirección de Metro y a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con explicación de su contenido para someterlo a valoración y aprobación, acometiendo las modificaciones que se acuerden en el seno de la citada Comisión.
- Acompañamiento en el proceso de registro del Plan en el Registro de Planes de Igualdad.

#### **4. Documentación y herramientas**

- Desarrollo de la metodología y herramienta de recogida y tratamiento de datos e información, cualitativa y cuantitativa, precisa para la realización de la Valoración de Puestos, Diagnóstico de Situación, la Auditoría Retributiva y el Registro Retributivo, que esté ajustada a la finalidad marcada por ley y adaptada a las características de Metro de Madrid, y que quede archivada y sistematizada para facilitar el acceso de los diferentes estamentos interesados (personas encargadas de su manejo, Comisión negociadora de Plan, inspección de trabajo...).

Metro de Madrid aportará la información cuantitativa en bruto a través de formato EXCEL, según la disponibilidad y requerimientos informáticos que se determinen, siendo estos datos sometidos a tratamiento por la consultora para la aportación de la información según los requerimientos establecidos en los RD 901/2020 y 902/2020.

Entre las metodologías, salvo que se acuerde con Metro la conveniencia de otras técnicas más apropiadas al objeto del contrato, al menos se incluirán:

- Análisis de procesos y procedimientos, a través de la documentación disponible y entrevista con el personal encargado de los mismos, cuando fuese necesario para obtener la información completa.
- Cuestionario precodificado dirigido a la plantilla, que se pueda hacer llegar con los requerimientos técnicos y de seguridad informática de Metro de Madrid
- Entrevistas individuales a personal clave y muestra representativa de la plantilla.
- Grupos de discusión.

- El tratamiento estadístico, análisis e interpretación de la información con diseño y aplicación de indicadores con perspectiva de género (cuadro de mando), se realizará a través de herramientas de análisis de datos (Analytics) Microsoft Power BI Desktop y se publicará en el Power BI Report Server de Metro de Madrid, modelizando y analizando los datos, y diseñando los paneles e informes que puedan ser consultados de forma fácil e intuitiva por el personal de Metro.

El proceso de recogida y análisis de los distintos requerimientos informativos y documentales legalmente establecidos (Valoración de Puestos, Registro Retributivo, Auditoria Retributiva, Plan de Igualdad e Información no financiera y diversidad) deberán estar integrados en dicha herramienta, estableciendo un sistema de información unificado que permita la automatización y normalización de los distintos procesos lo más eficaz posible.

Una vez diseñado el modelo de explotación y análisis de datos en la herramienta, la empresa Contratista deberá traspasar los archivos trabajados con la herramienta, con acceso a los resultados, su visualización en cuadros de mando, e incluso a los datos de origen, aportando, además, instrucciones exactas sobre cómo están definidos los cuadros de mando y los pasos necesarios para hacer las cargas de datos, en orden a que Metro de Madrid pueda seguir explotándolo y actualizándolo con independencia de la empresa proveedora.

Así mismo deberá impartir formación específica sobre el uso de la herramienta según el diseño realizado, a personas que vayan a resultar usuarias del mismo, cuyo número aproximado estará entre 4-8 personas.

Los originales de la documentación y herramientas utilizada en el marco de este contrato pasarán a ser propiedad de Metro de Madrid, S.A., quedando la misma a disposición de la empresa para la realización de las labores de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad respecto de los resultados obtenidos en el diagnóstico y de las medidas de actuación que en el mismo se acuerden.

La base de datos deberá, respecto a la materia objeto del presente contrato, contener, además, la información que facilite a Metro de Madrid dar cumplimiento a las nuevas obligaciones de preparación del estado de información que exige Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades

de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.

Las empresas licitadoras deberán poner a disposición del contrato todos los medios materiales y herramientas informáticas necesarias para el cumplimiento de los trabajos requeridos en el presente Pliego de Condiciones Técnicas.

## 5. Equipo Humano

Las empresas interesadas deberán incluir información relacionada con el equipo humano que desarrollará los trabajos, en la que se incluya la función a desempeñar por cada componente dentro del proyecto, así como el nombre, perfil profesional, titulaciones de carácter oficial, otras formaciones especializadas (CURRICULUM), incluyendo, al menos:

- Un perfil con la figura de Coordinación, que establezca canales de comunicación y vele por una organización del trabajo efectivo asegurando el cumplimiento de los plazos establecidos en el proyecto. La titulación de éste deberá ser tipo Grado o similar. Se acreditará una experiencia mínima de 6 años en el campo de igualdad de género y formación especializada en dicho campo. Asimismo, deberá tener experiencia o conocimientos básicos en valoración de puestos de trabajo (VPT) y sistemas de retribución y compensación, justificables bien por experiencia en colaboraciones en proyectos que incluyan un análisis de los puestos de trabajo en empresas, o por los contenidos de dicha índole en estudios reglados o no reglados.
- Un perfil de consultoría senior especializado en valoración de puestos de trabajo y sistemas de retribución y compensación. La titulación de éste deberá ser tipo Grado o similar. Se acreditará la experiencia mínima de 7 años, destinados a este tipo de proyectos.
- Un perfil de consultoría senior especializado en Igualdad de Género asignado al proyecto. La titulación de éste deberá ser tipo Grado o similar. Se acreditará la experiencia mínima de 4 años, destinados a este tipo de proyectos y formación especializada en igualdad de género.
- Un perfil de consultoría especializado en tratamiento de datos a través de distintas herramientas de análisis de datos y cuadros de mando con Power

BI asignado al proyecto. Se acreditará la experiencia mínima de 3 años, destinados a este tipo de proyectos

## 5. OFERTA ECONÓMICA

La oferta del servicio deberá incluir siempre el coste global de la realización del diagnóstico de situación.

El presupuesto deberá contemplar los gastos precisos para la correcta prestación de los servicios ofertados (coste de la/s licencia/s que se pudieran requerir para el uso de las aplicaciones informáticas necesarias durante la ejecución del proyecto, mantenimiento herramientas informáticas, soporte de ayuda u otros).

## 6. PROTECCIÓN DE DATOS

A los efectos previstos en la vigente normativa sobre protección de datos personales, le informamos de que los datos aportados por Vd. serán tratados bajo la responsabilidad de Metro de Madrid, S.A., con la finalidad de realizar las acciones necesarias para la gestión de concursos, licitaciones, contratos y relación con licitadores y proveedores.

Esta actividad de tratamiento está sustentada en diferentes bases legitimadoras:

- El tratamiento de sus datos es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte.
- El tratamiento de sus datos es necesario para el cumplimiento de las obligaciones legales a las que está sujeto Metro de Madrid respecto a:
  - La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
  - La Ley 31/2007, de 30 de octubre, sobre procedimientos de contratación en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales.
  - El Decreto 69/2017, de 18 de julio, del Consejo de Gobierno, de impulso y generalización del uso de medios electrónicos, informáticos y telemáticos en la contratación pública de la Comunidad de Madrid.
  - Real Decreto de 22 de agosto de 1885, Código de Comercio.
- El tratamiento de sus datos es necesario para la satisfacción de intereses legítimos de Metro de Madrid consistentes en la defensa de sus derechos frente

a reclamaciones ulteriores en el seno de los procedimientos administrativos y/o judiciales a que pudieran dar lugar.

Se prevén cesiones de datos a:

- Registro de contratos de la Comunidad de Madrid.
- Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid.

Adicionalmente a las anteriores, en caso de recibir requerimiento podrían cederse a:

- Tribunal Administrativo de Contratación Pública de la Comunidad de Madrid.
- Tribunal Superior de Justicia.
- Cámara de Cuentas.
- Otras Administraciones, tribunales y/o juzgados.

Puede ejercitar, si lo desea, los derechos contemplados en la normativa vigente que en su caso pudieran corresponder, de acceso, rectificación, supresión, limitación de tratamiento, oposición y portabilidad de los datos, dirigiendo la pertinente solicitud. Puede acceder a información adicional en la web de Metro de Madrid:

<https://www.metromadrid.es/es/contacto/proteccion-de-datos-personales>

Asimismo, la empresa Contratista adoptará las medidas oportunas para asegurar el tratamiento de confidencialidad de la información asumiendo las siguientes obligaciones:

- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso única y exclusivamente para cumplir con las obligaciones contractuales con Metro de Madrid.
- Permitir el acceso a la información confidencial únicamente a aquellas personas físicas o jurídicas que necesiten la información para el desarrollo de tareas objeto del presente contrato para las que el uso de esta información sea estrictamente necesario. A este respecto, la parte receptora de la información advertirá a dichas personas, físicas o jurídicas, de sus obligaciones respecto a la confidencialidad, velando por el cumplimiento de las mismas.
- No desvelar ni revelar la información perteneciente a Metro de Madrid a terceras personas salvo autorización previa y escrita de dicha parte, ni siquiera a efectos de conservación de los datos o para la realización y mantenimiento de copias de seguridad de los mismos (backup).
- Observar y adoptar cuantas medidas de seguridad sean necesarias para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los

que tenga acceso, así como a adoptar en el futuro cuantas medidas de seguridad sean exigidas por las leyes y reglamentos destinadas a preservar el secreto, la confidencialidad e integridad en el tratamiento automatizado de datos personales.

Del mismo modo deberá garantizar:

- El adecuado funcionamiento de los soportes tecnológicos durante la realización del proceso.
- La puesta a disposición de Metro de Madrid de la base de datos con los resultados obtenidos.