



Madrid, 27 de octubre de 2021

**Exclusiones en la fase de valoración técnica correspondientes a la licitación, por procedimiento abierto, de un servicio de asesoría técnica para la realización del II plan de igualdad de Metro de Madrid (Licitación 6012100212).**

**Metro de Madrid S.A., una vez realizada la valoración técnica de las oferta presentadas a esta licitación, ha acordado, la siguiente exclusión, por los motivos que se indican a continuación:**

**El apartado 27 del cuadro resumen del Pliego de Condicione Particulares que rige la licitación establece:**

**Criterios cualitativos evaluables mediante juicios de valor:**

<i>Bloque</i>	<i>Concepto</i>	<i>puntos</i>	<i>Valoración</i>
ALCANCE Y HERRAMIENTA, TECNOLOGÍA Y SOPORTE DOCUMENTAL (22)	1.- Valoración de puestos de trabajo.	6	Para cada uno de los Conceptos descritos en esta tabla, la puntuación se obtendrá de la siguiente manera:
	2.- Actuaciones previas para el lanzamiento del Plan de Igualdad	2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para obtener el 100% de la puntuación, se requiere que, al menos, 3 parámetros de valoración tengan una puntuación excelente, y no haya ningún parámetro de valoración con una puntuación insuficiente.</li></ul>
	3.- Diagnóstico de la situación, Auditoría y Registro Retributivo	8	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para obtener el 75% de la puntuación se requiere que, al menos, 1 parámetro de valoración tenga una puntuación excelente, dos parámetros de valoración tengan una puntuación adecuada y no haya ningún parámetro de valoración con una puntuación insuficiente.</li></ul>
	4.- Diseño, aprobación y registro del Plan.	2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Para obtener el 50% de la puntuación, se requiere que, al</li></ul>



	<p>5.- La descripción de las herramientas y tecnologías utilizadas para la recogida, análisis y valoración de la información son adecuadas, prácticas y adaptadas a las necesidades de Metro de Madrid.</p>	4	<p>menos, 2 parámetros de valoración tengan una puntuación adecuada, y no haya ningún parámetro de valoración con una puntuación insuficiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se obtendrá el 0% de la puntuación, en el resto de casos.</li> </ul> <p>Los parámetros de valoración son los que se describen en la siguiente tabla.</p>
--	---	---	--

**Estos seguirán los siguientes parámetros de valoración:**

	<i><b>Excelente</b></i>	<i><b>Adecuado</b></i>	<i><b>Suficiente</b></i>	<i><b>Insuficiente</b></i>
Descripción del planteamiento y de la metodología propuesta	Pormenorizada y extensa. Exposición realizada con precisión y detalle.	Descripción amplia. Más que suficiente para tener una idea completa del planteamiento propuesto.	La descripción permite tener, en líneas generales, una idea de cómo el oferente pretende acometer el proyecto, pero sin detalles.	La descripción es insuficiente. No permite tener una idea de cómo se acometerán los trabajos. Se limita a reproducir las condiciones del pliego
Grado de desarrollo de los aspectos exigidos en el pliego	Trata todos los puntos indicados en el pliego. Para todos ellos hace una exposición del alcance considerado desarrollando lo incluido en los pliegos.	Trata todos los puntos indicados en el pliego. De los principales hace una exposición desarrollada. De otros la aportación es menor.	Desarrolla los puntos principales del pliego. Los secundarios los cita, e indica que se realizarán, pero no aporta más información.	Deja puntos principales sin desarrollar. Asimismo, solo desarrolla brevemente alguno de los secundarios.
Descripción de los entregables propuestos	Incluida. Amplia, detallada, con modelos y ejemplos.	Incluida. Es amplia, pero sin ejemplos ni modelos.	La descripción de los entregables es poco extensa. Permite simplemente concluir que cumplen con lo exigido en los pliegos.	Descripción insuficiente. No aporta nada que no esté en los pliegos a modo de condicionante. No se puede concluir si se adecua a lo exigido.
Cronograma y su razonamiento	Razonamiento detallado y extenso. Permite al evaluador tener una idea pormenorizada del porqué de su extensión. Coherencia obvia con la metodología propuesta. Se exponen alternativas y vías de modificación ante problemas que puedan darse en la ejecución del contrato.	Razonamiento amplio. Permite al evaluador tener una idea clara del porqué de su extensión. Se observa coherencia con la metodología propuesta.	El razonamiento propuesto es el mínimo imprescindible para concluir que es compatible con la metodología propuesta. No tiene mucho detalle.	La descripción es insuficiente. No permite tener una idea de cómo se ha llegado a él ni de si es congruente con la metodología propuesta.



Herramientas, tecnología y soporte documental.	La descripción de las herramientas y tecnologías utilizadas para la recogida y soporte, análisis y valoración de la información son adecuadas, prácticas y adaptadas a las necesidades de metro. Se realiza una exposición extensa, detallada, pormenorizada y rigurosa.	La descripción de las herramientas y tecnologías utilizadas para la recogida y soporte, análisis y valoración de la información son adecuadas, prácticas y adaptadas a las necesidades de metro. Se realiza una exposición amplia.	La descripción de las herramientas y tecnologías utilizadas para la recogida y soporte, análisis y valoración de la información son adecuadas, prácticas y adaptadas a las necesidades de metro. La exposición no tiene mucho detalle.	La descripción de las herramientas y tecnologías utilizadas para la recogida y soporte, análisis y valoración de la información no son adecuadas, ni prácticas y adaptadas a las necesidades de metro. La exposición es insuficiente.
--	--	--	--	---

### Criterios cualitativos evaluables mediante la aplicación de fórmulas:

Bloque	Concepto	puntos	Valoración
EXPERIENCIA DEL EQUIPO EN TRABAJOS SIMILARES SEGÚN PLANTILLA DE EMPRESAS (13)	Coordinador/a: experiencia en realización de al menos 3 Planes de Igualdad en empresas de más de 250 personas	<u>2</u>	En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto En empresas de más de 1000 personas: 2 puntos
	Coordinador/a: experiencia en al menos 3 proyectos de Valoración de Puestos de Trabajo y sistemas de retribución y compensación en empresas de más de 250 personas	<u>2</u>	En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251-1000 personas: 1 punto En empresas de más de 1000 personas: 2 puntos
	Consultor/a senior especializado en Planes de Igualdad con experiencia en realización de al menos 2 Planes de igualdad en empresas de más de 250 personas	<u>3</u>	En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto En empresas de 1001 a 2000 personas: 2 puntos En empresas de más de 2000 personas: 3 puntos
	Consultor/a senior especializado en Valoración de Puestos de Trabajo con experiencia en realización de al menos 2 proyectos de VPT y sistemas de retribución y compensación en empresas de más de 250 personas	<u>3</u>	En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto En empresas de 1001 a 2000 personas: 2 puntos En empresas de más de 2000 personas: 3 puntos
	Consultor/a senior especializado en Tratamiento de Datos Analytics Recursos Humanos/Business Ingelligence con experiencia en al menos 2 proyectos de	<u>3</u>	En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto



	empresas de más de 250 personas		En empresas de 1001 a 2000 personas: 2 puntos En empresas de más de 2000 personas: 3 puntos
--	---------------------------------	--	--

<b>Bloque</b>	<b>Concepto</b>	<b>puntos</b>	<b>Valoración</b>
<b>FORMACION Y EXPERIENCIA EQUIPO Nº AÑOS (16)</b>	Coordinador/a: Experiencia acreditada en Planes de Igualdad	3	Hasta 6 años de experiencia acreditada en planes de Igualdad: 0 puntos Mas de 6 hasta 7 años de Experiencia Acreditada en Planes de Igualdad: 1 punto Mas de 7 y hasta 8 años Experiencia Acreditada en Planes de Igualdad años: 2 puntos Mas de 8 años experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 3 puntos
	Coordinador/a: Experiencia acreditada en Valoración de Puestos de Trabajo y Sistemas de Retribución	3	Menos de 1 año de experiencia en el campo de VPT y sist. retribución: 0 puntos Mas de 1 y hasta 2 años de experiencia en el campo de VPT y sist. retribución: 1 punto Mas de 2 y hasta 4 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 2 puntos Mas de 4 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 3 puntos
	Consultor/a senior especializado en Planes de Igualdad	3	Hasta 4 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 0 puntos Mas de 4 y hasta 5 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 1 punto Mas de 5 y hasta 7 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 2 puntos Mas de 7 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 3 puntos
	Consultor/a senior especializado en Valoración de Puestos de Trabajo y Sistemas de Retribución	3	Hasta 7 años de experiencia acreditada en el campo de VPT y sist. retribución: 0 puntos Mas de 7 y hasta 8 años de experiencia acreditada en el campo de VPT y sist. retribución: 1 punto Mas de 8 y hasta 9 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 2 puntos Mas de 9 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 3 puntos
	Consultor/a senior especializado en Tratamiento de Datos (herramientas Analytics, Business Intelligence)	2	Hasta 3 años de experiencia acreditada en el tratamiento de BBDD Business Intelligence: 0 puntos Mas de 3 y hasta 4 años de experiencia acreditada en el tratamiento de BBDD Business Intelligence: 1 punto



			Mas de 4 años de experiencia acreditada en el tratamiento de BBDD Business Intelligence: 2 puntos
	Persona con Master Universitario en alguna especialidad en Estudios de Género	2	Ninguna persona de las indicadas en el apartado 24 del presente Pliego dispone de Master Universitario en alguna especialidad en Estudios de Género: 0 puntos 1 o más personas de las indicadas en el apartado 24 del presente Pliego disponen de Master Universitario en alguna especialidad en Estudios de Género: 2 puntos

.....

**¿Existe umbral de suficiencia de ofertas técnicas? Sí.**

**Las ofertas técnicas que igualen o superen ( $\geq$ ) los 26 puntos serán calificadas como aptas o técnicamente aceptables.**

**La puntuación que iguale o supere el umbral definido anteriormente será la que se considerará para determinar la mejor oferta conforme al apartado anterior, en el caso de que el contrato se adjudique a la oferta con mejor relación calidad-precio.”**

**La Condición 2.2. Criterios de adjudicación del contrato del Pliego de Condiciones Particulares indica:**

**“Los criterios de adjudicación del contrato serán los previstos en el apartado 26 del cuadro resumen del PCP.**

**Se establecerá un umbral de suficiencia técnica, con el valor previsto en su caso en el apartado 27 del cuadro resumen del PCP, de tal forma que, valorada la oferta de las empresas licitadoras en relación con los concretos criterios cualitativos a que se refiere dicho apartado, serán excluidas las ofertas que no igualen o superen dicho umbral.”**

**La condición 8.4 Apertura y valoración de la documentación incluida en la carpeta N°3 del referido Pliego de Condiciones Particulares indica:**

**“... Las ofertas técnicas que tras la suma de la puntuación correspondiente a los criterios cualitativos evaluables mediante juicios de valor y/o evaluables de forma automática por aplicación de fórmulas hayan obtenido una puntuación inferior al límite de suficiencia técnica establecido en el apartado 27 del cuadro resumen del PCP serán excluidas del procedimiento de adjudicación del contrato...”**

**DELOITTE LEGAL, S.L.P.:**

**La puntuación obtenida por la licitadora es la siguiente:**



### 1.- Criterios evaluables mediante juicios de valor:

Criterios cualitativos evaluables mediante juicios de valor		DELOITTE LEGAL, S.L.P.
Concepto	Puntos máximos	Puntos obtenidos
<b>1.- Valoración de puestos de trabajo.</b>  descripción  grado desarrollo  entregables  cronograma  herramientas y metodología	6	0
		SUFICIENTE
		SUFICIENTE
		SUFICIENTE
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE
<b>2.- Actuaciones previas para el lanzamiento del Plan de Igualdad</b>  descripción  grado desarrollo  entregables  cronograma  herramientas y metodología	2	0
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE
<b>3.- Diagnóstico de la situación, Auditoría y Registro Retributivo</b>  descripción  grado desarrollo  entregables  cronograma  herramientas y metodología	8	0
		SUFICIENTE
		SUFICIENTE
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE
<b>4.- Diseño, aprobación y registro del Plan.</b>  descripción  grado desarrollo  entregables  cronograma  herramientas y metodología	2	0
		ADECUADO
		SUFICIENTE
		ADECUADO
		INSUFICIENTE
		INSUFICIENTE



5.- La descripción de las herramientas y tecnologías utilizadas para la recogida, análisis y valoración de la información son adecuadas, prácticas y adaptadas a las necesidades de Metro de Madrid.		0
descripción	4	INSUFICIENTE
grado desarrollo		INSUFICIENTE
entregables		INSUFICIENTE
cronograma		INSUFICIENTE
herramientas y metodología		INSUFICIENTE
<b>TOTAL CRITERIOS JUICIOS DE VALOR</b>	<b>22</b>	<b>0</b>

A continuación se detallan las explicaciones de las puntuaciones obtenidas:

#### VALORACION DE PUESTOS

**Descripción del planteamiento y de la metodología propuesta. SUFICIENTE.**

En la descripción del planteamiento que se realiza únicamente expone en líneas generales los pasos a acometer en una valoración de puestos, haciendo mención a una metodología propia (JET), si bien no detalla en qué consiste dicha metodología.

Se establece la identificación de diferentes factores de valoración, pero no explican de manera detallada en que consisten estos factores. Así mismo, a modo de ejemplo citan tres de ellos (nivel de estudios requeridos, impacto del puesto en la gestión de negocio, nivel de responsabilidad sobre personas, etc..), que indican “se alinearé con la estrategia de Metro de Madrid”, pero no se realiza un análisis de los mismos, ni se establece cómo se adecúan los mismo a los requerimientos de Metro de Madrid.

**Grado de desarrollo de los aspectos exigidos en el pliego. SUFICIENTE.**

Aunque la oferta desarrolla los puntos principales del pliego, hacen una exposición somera de los mismos. Únicamente expone de forma superficial, los principales puntos establecidos en el pliego de condiciones.

En la planificación de trabajos, menciona una metodología propia: Job EvaluationTool (JET), que incluye la valoración de 8 puestos de trabajo. Falta una explicación de esta metodología, sin especificar si estos puestos hacen referencia a puestos generales, puestos agrupados o a 8 puestos de trabajo concretos de Metro de Madrid.

Se establece que valorarán los puestos de trabajo, y “validarán el resultado de Parques Reunidos para realizar el ajuste necesario”



**El grado de desarrollo, no permite tener una idea clara del mismo generando dudas en relación a la adecuación del modelo propuesto con las características propias y modelos de actividad de Metro de Madrid.**

**Descripción de los entregables propuestos. SUFICIENTE.**

**La descripción de los entregables es poco extensa. Permite únicamente concluir que se cumple con lo exigido en el pliego. Consiste en ejemplos ilustrativos (pequeñas fotos) que no permiten una adecuada valoración de los mismos.**

**Cronograma y su razonamiento. INSUFICIENTE.**

**En el PPT, en el apartado 4.1 se establece la obligatoriedad de presentar un cronograma y desarrollo detallado tanto de la Valoración de Puestos de Trabajo, como de la totalidad del Plan de Igualdad. En la propuesta no se detalla ningún cronograma orientativo. No aportan cronología de tareas, ni dimensionamiento de las mismas que permitan hacerse una idea de la calendarización de las tareas y la coordinación y ejecución del proyecto.**

**Herramientas, tecnología y soporte documental. INSUFICIENTE.**

**La exposición es insuficiente. Lo único que se establece en la propuesta es que: “se incluyen numerosos equipos informáticos, software, bases de datos, material de papelería, y fotocopias, entre otros...”**

**Aparte de indicar una metodología propia de valoración de puestos (JET), y checklist de documentación, no se establece ninguna descripción y análisis de posibles herramientas y tecnologías utilizadas para la realización de la valoración de puestos de trabajo, por lo que no permite poder evaluar si cumplen con los requisitos exigidos por Metro de Madrid.**

#### **ACTUACIONES PREVIAS PARA EL PLAN DE IGUALDAD**

**Descripción del planteamiento y de la metodología propuesta. INSUFICIENTE.**

**La descripción es insuficiente, no permite tener una idea de cómo se van a acometer los trabajos. Se limita a reproducir las condiciones del pliego. Enumera, simplemente las labores requerida en el PPT.**

**Grado de desarrollo de los aspectos exigidos en el pliego. INSUFICIENTE.**

**Se limitan a mencionar, básicamente, los puntos recogidos en el PPT, dejando, por tanto, puntos principales sin desarrollar.**

**Ambos puntos resultan insuficientes, no se establece un planteamiento detallado de los principales trabajos requeridos en el pliego de condiciones técnicas. Únicamente se limitan a reproducir el PPT, estableciendo que: “se impartirá formación en materia de Igualdad”, “se**



diseñará en colaboración con los estamentos de Metro de Madrid una campaña informativa” y se “asesorará en la sensibilización en cuestiones relativas a igualdad”, sin establecer el diseño y el procedimiento de cómo se llevará a cabo, posibles acciones en la campaña informativa, o duración, contenido, modalidad y grado de difusión de las acciones de formación y sensibilización entre otras, sin diferenciar especialización de contenidos según los perfiles de a quién se dirige dichas sesiones, por lo que no podemos concluir su adaptación a lo requerido en el PPT.

**Descripción de los entregables propuestos: INSUFICIENTE.**

Descripción insuficiente. No aporta nada que no esté en los pliegos a modo de condicionante. No se puede concluir si se adecua a lo exigido. No se detalla en la propuesta ningún entregable ni se aporta ejemplos concretos sobre los aspectos a valorar en este bloque.

**Cronograma y su razonamiento: INSUFICIENTE.**

En el PPT, en el apartado 4.1 se establece la obligatoriedad de presentar un cronograma y desarrollo detallado tanto de la Valoración de Puestos de Trabajo, como de la totalidad del Plan de Igualdad. En la propuesta no se detalla ningún cronograma orientativo. No aportan cronología de tareas, ni dimensionamiento de las mismas que permitan hacerse una idea de la calendarización de las tareas y la coordinación y ejecución del proyecto.

**Herramientas, tecnología y soporte documental: INSUFICIENTE.**

No se aporta en la oferta ninguna información sobre contenidos, medios, herramientas ni formas de difusión que sirvan para hacerse una idea de la adecuación de los trabajos a las necesidades de Metro de Madrid.

## **DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN, AUDITORIA Y REGISTRO RETRIBUTIVO**

**Descripción del planteamiento y de la metodología propuesta. SUFICIENTE.**

La descripción de los planteamientos permite tener una idea general de como van a acometer los diferentes puntos de este bloque, si bien no detallan las tareas y cómo se van a llevar a cabo.

**Grado de desarrollo de los aspectos exigidos en el pliego. SUFICIENTE.**

Se enumera el contenido mínimo establecido por ley para el Diagnóstico de Situación, pero no detallan como se va a llevar a cabo toda la recogida de información, solo la elaboración de un cuestionario específico para el diagnóstico, como base para preparar el informe diagnóstico, sin explicación alguna en relación al tipo de información (cuantitativa, cualitativa), la metodología, dimensionamiento de los mismos, colectivos a quien va dirigido, etc.... Por otro lado, no se incorporan, otras formas de recogida de información establecida en el pliego de condiciones, como son las entrevistas a personal clave y muestra representativa de la plantilla, así como grupos de discusión.



Si se anuncia, como contenido obligatorio del Diagnóstico, el establecimiento de objetivos con base al resultado, pero no la formulación de recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades.

En definitiva, no hacen una descripción detallada de como van a llevar a cabo la recogida, análisis y tratamiento de la información, sin ni siquiera incluir todas las requeridas en el PPT.

Respecto a la planificación para la realización del Registro Salarial, incluye una planificación de las actividades a realizar, que se analizarán unos 30 datos por empleado (no aportan lenguaje inclusivo en una oferta para el Plan de Igualdad) y unas pequeñas infografías a modo de ejemplo. Así mismo, para la Auditoría Salarial, se incluye una breve enumeración de las tareas a desarrollar dentro de la misma.

**Descripción de los entregables propuestos. INSUFICIENTE.**

No aporta nada que no esté en los pliegos a modo de condicionante. No se puede concluir si se adecua a lo exigido. No se detalla en la oferta ningún entregable ni se aporta ejemplos concretos sobre los aspectos a valorar en este bloque.

**Cronograma y su razonamiento. INSUFICIENTE.**

En el PPT, en el apartado 4.1 se establece la obligatoriedad de presentar un cronograma y desarrollo detallado tanto de la Valoración de Puestos de Trabajo, como de la totalidad del Plan de Igualdad. En la propuesta no se detalla ningún cronograma orientativo. No aportan cronología de tareas, ni dimensionamiento de las mismas que permitan hacerse una idea de la calendarización de las tareas y la coordinación y ejecución del proyecto.

**Herramientas, tecnología y soporte documental. INSUFICIENTE.**

No se incluye en la oferta en qué herramienta se recogerá los datos necesarios para la realización del Diagnóstico de Situación, señalando, por otro lado, que se asistirá en la redacción del informe diagnóstico, no cumpliendo el requisito establecido en el PPT de redacción y presentación del mismo, ni incluyendo como contenido la realización de propuestas de acción en base a los objetivos que se determinen como consecuencia de los resultados obtenidos.

En cuanto al Registro Retributivo y a la Auditoría Salarial, tampoco se incluye una descripción y detalle de las herramientas a utilizar, solo hace una definición de en qué consisten, y en el caso del Registro, señalan que asesoraran en su elaboración sin especificación de la herramienta utilizada para su elaboración y presentación, y en el desglose de la información ante las solicitudes de consulta de la RLT, cuando en el PPT se solicita “Recogida, estructuración, análisis y presentación de la información precisa para el Registro Retributivo, así como el diseño del modelo para la presentación de la información recogida en el mismo”.

En la oferta, únicamente hacen alusión a una herramienta para análisis de brecha salarial, sin especificar si forma parte de las herramientas anteriores, enumerando actividades que



conlleva, pero sin detallar en que consiste esta herramienta (como se alimenta, con qué sistema/programa informático se realiza...). En el pliego de condiciones se establece que se diseñarán y desarrollarán metodologías y herramientas adaptadas a las características propias de Metro de Madrid, y con el contenido de la oferta no resulta posible determinar que se cumple dicho requerimiento.

En el PPT, se establece igualmente que el tratamiento estadístico, y análisis e interpretación se hará a través de herramientas de análisis de datos (Analytics) Microsoft Power BI, lo cual no se menciona a lo largo de la oferta.

## **DISEÑO APROBACION Y REGISTRO DEL PLAN**

**Descripción del planteamiento y de la metodología propuesta. SUFICIENTE.**

La descripción permite tener, en líneas generales, una idea de cómo el oferente pretende acometer el proyecto, pero sin detalles. Desarrolla los puntos principales del pliego. Los secundarios los cita e indica que se realizarán, pero no aporta más información. Descripción que permite tener una idea completa de que se cumple los requisitos exigidos en el pliego de condiciones. Recoge los requisitos establecidos en el RD 901/2020 para las tareas a realizar en esta fase.

**Grado de desarrollo de los aspectos exigidos en el pliego: SUFICIENTE.** Desarrolla los puntos principales del pliego. Los secundarios los cita, e indica que se realizarán, pero no aporta más información. Aunque se establece una descripción que permite saber que el contenido del plan incluye los requisitos mínimos establecidos en el RD 901/2020, incluyendo el asesoramiento y acompañamiento ante la Comisión Negociadora, no incluye como se realizará la propuesta de acciones en base a los resultados del diagnóstico, ni de adaptación de las propuestas diseñadas tras las solicitudes de la Comisión Negociadora del Plan, tal y cómo se recoge en el PPT.

Asimismo, aunque recoge la realización de un sistema de seguimiento, evaluación y revisión del Plan, no detalla más información sobre el mismo.

Si se incluye la asistencia en el registro del Plan de Igualdad.

**Descripción de los entregables propuestos. INSUFICIENTE.**

No aporta nada que no esté en los pliegos a modo de condicionante. No se puede concluir si se adecua a lo exigido. Recogen, respecto al contenido del Plan de Igualdad, índice de contenidos mínimos establecido legalmente. Se establece la realización de un primer borrador, y tras la negociación en la Comisión un plan definitivo. Sin embargo, señala que asistirán a Metro en la definición de los objetivos del Plan de Igualdad, con base a los resultados del Diagnóstico de situación y en el diseño de las medidas concretas para alcanzar dichos objetivos, cuando lo solicitado en el PPT es “propuesta de diseño de las acciones del Plan de Igualdad (...)”

**Cronograma y su razonamiento. INSUFICIENTE.**



En el PPT, en el apartado 4.1 se establece la obligatoriedad de presentar un cronograma y desarrollo detallado tanto de la Valoración de Puestos de Trabajo, como de la totalidad del Plan de Igualdad. En la propuesta no se detalla ningún cronograma orientativo. No aportan cronología de tareas, ni dimensionamiento de las mismas que permitan hacerse una idea de la calendarización de las tareas y la coordinación y ejecución del proyecto.

**Herramientas, tecnología y soporte documental. INSUFICIENTE.**

No se hace ninguna alusión a ningún tipo de herramientas que permitan el desarrollo, seguimiento y evaluación de las medidas acordadas en el plan.

**LA DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS UTILIZADAS PARA LA RECOGIDA, ANÁLISIS Y VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN SON ADECUADAS, PRÁCTICAS Y ADAPTADAS A LAS NECESIDADES DE METRO DE MADRID.**

**Descripción del planteamiento y de la metodología propuesta. INSUFICIENTE**

**Grado de desarrollo de los aspectos exigidos en el pliego. INSUFICIENTE**

**Descripción de los entregables propuestos. INSUFICIENTE**

**Cronograma y su razonamiento. INSUFICIENTE.**

**Herramientas, tecnología y soporte documental. INSUFICIENTE**

Metro de Madrid establece el apartado 4 del PPT “DESCRIPCION DEL SERVICIO”, en su punto 4 “Documentación y Herramientas”, que solicita “ 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...). (...)”

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, Auditoría 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.”

En la oferta no incluye el requerimiento obligatorio de la utilización de Power BI. Por otro lado, únicamente hacen referencia a “se incluyen numerosos equipos informáticos, software, bases de datos, material de papelería, y fotocopias, entre otros...”. Igualmente, nombran una “herramienta de análisis retributivo, alineada con los requisitos del Ministerio de Igualdad” sin aportar más detalles sobre la misma que permitan la valoración de su adecuación a las características de Metro de Madrid. Tampoco hace referencia a la inclusión de formación a las personas que vayan a resultar usuarias.

Por ello, se concluye que la descripción de las herramientas y tecnología utilizadas para la recogida y soporte, análisis y valoración de la información no son adecuadas, ni prácticas y adaptadas a las necesidades de Metro, resultando la exposición insuficiente.

## 2.- Criterios evaluables mediante fórmulas:

Criterios cualitativos evaluables mediante fórmulas			DELOITTE LEGAL, S.L.P.	
CRITERIOS	SUBCRITERIOS	FÓRMULA	<i>Puntos máximos</i>	<i>Puntos obtenidos</i>



**EXPERIENCIA DEL EQUIPO EN TRABAJOS SIMILARES SEGÚN PLANTILLA DE EMPRESAS (13)**

Coordinador/a: experiencia en realización de al menos 3 Planes de Igualdad en empresas de más de 250 personas	En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto En empresas de mas de 1000 personas: 2 puntos	2	1
Coordinador/a: experiencia en al menos 3 proyectos de Valoración de Puestos de Trabajo y sistemas de retribución y compensación en empresas de más de 250 personas	En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251-1000 personas: 1 punto En empresas de mas de 1000 personas: 2 puntos	2	0



	<p>Consultor/a senior especializado en Planes de Igualdad con experiencia en realización de al menos 2 Planes de igualdad en empresas de más de 250 personas</p> <p>En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto En empresas de 1001 a 2000 personas: 2 puntos En empresas de mas de 2000 personas: 3 puntos</p>		
		3	1



	<p>Consultor/a senior especializado en Valoración de Puestos de Trabajo con experiencia en realización de al menos 2 proyectos de VPT y sistemas de retribución y compensación en empresas de más de 250 personas</p>	<p>En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto En empresas de 1001 a 2000 personas: 2 puntos En empresas de mas de 2000 personas: 3 puntos</p>		
			3	3

3

3



	<p>Consultor/a senior especializado en Tratamiento de Datos Analytics Recursos Humanos/Business Intelligence con experiencia en al menos 2 proyectos de empresas de más de 250 personas</p>	<p>En empresas de 250 personas o menos: 0 puntos En empresas de 251 a 1000 personas: 1 punto En empresas de 1001 a 2000 personas: 2 puntos En empresas de mas de 2000 personas: 3 puntos</p>		
	<p><b>FORMACION Y EXPERIENCIA EQUIPO N° AÑOS (16)</b></p>	<p>Hasta 6 años de experiencia acreditada en planes de Igualdad: 0 puntos Mas de 6 hasta 7 años de Experiencia Acreditada en Planes de Igualdad: 1 punto Mas de 7 y hasta 8 años Experiencia Acreditada en Planes de Igualdad años: 2 puntos Mas de 8 años experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 3 puntos</p>		
			3	3
			3	3



<b>Coordinador/a: Experiencia acreditada en Valoración de Puestos de Trabajo y Sistemas de Retribución</b>	Menos de 1 año de experiencia en el campo de VPT y sist. retribución: 0 puntos Mas de 1 y hasta 2 años de experiencia en el campo de VPT y sist. retribución: 1 punto Mas de 2 y hasta 4 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 2 puntos Mas de 4 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 3 puntos	2	0
<b>Consultor/a senior especializado en Planes de Igualdad</b>	Hasta 4 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 0 puntos Mas de 4 y hasta 5 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 1 punto Mas de 5 y hasta 7 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 2 puntos Mas de 7 años de experiencia acreditada en Planes de Igualdad: 3 puntos	3	2



<p>Consultor/a senior especializado en Valoración de Puestos de Trabajo y Sistemas de Retribución</p>	<p>Hasta 7 años de experiencia acreditada en el campo de VPT y sist. retribución: 0 puntos Mas de 7 y hasta 8 años de experiencia acreditada en el campo de VPT y sist. retribución: 1 punto Mas de 8 y hasta 9 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 2 puntos Mas de 9 años de experiencia en el campo de VPT y sist. Retribución: 3 puntos</p>	3	1
<p>Consultor/a senior especializado en Tratamiento de Datos (herramientas Analytics, Business Intelligence)</p>	<p>Hasta 3 años de experiencia acreditada en el tratamiento de BBDD Business Intelligence: 0 puntos Mas de 3 y hasta 4 años de experiencia acreditada en el tratamiento de BBDD Business Intelligence: 1 punto Mas de 4 años de experiencia acreditada en el tratamiento de BBDD Business Intelligence: 2 puntos</p>	3	2



	Persona con Master Universitario en alguna especialidad en Estudios de Género	Ninguna persona de las indicadas en el apartado 24 del presente Pliego dispone de Master Universitario en alguna especialidad en Estudios de Género: 0 puntos 1 o más personas de las indicadas en el apartado 24 del presente Pliego disponen de Master Universitario en alguna especialidad en Estudios de Género: 2 puntos	2	0
<b>TOTAL CRITERIOS FÓRMULAS</b>			<b>29</b>	<b>16</b>

La puntuación Total obtenida por DELOITTE LEGAL, S.L.P. ha sido por tanto.

	<i>Puntos máximos</i>	<i>Puntos obtenidos</i>
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>16</b>

La puntuación obtenida por DELOITTE LEGAL, S.L.P. (16 puntos) no iguala ni supera el límite de suficiencia técnica de 26 puntos.

En consecuencia, y de conformidad con lo previsto en las condiciones 2.2 y 8.4 del Pliego de Condiciones Particulares que rige la licitación, la oferta queda excluida de la licitación.

Conforme a lo establecido en artículos 44 y siguientes 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, podrán formular reclamación mediante recurso de alzada impropio ante el titular de la Consejería de la Comunidad de Madrid competente en materia de transportes, conforme al artículo 44.6 de la Ley 9/2017 y a la Ley 39/2015 para lo cual disponen de un plazo de un mes.