

PLIEGO DE PRESCRIPCIONES TÉCNICAS QUE HABRÁ DE REGIR LA LICITACIÓN, MEDIANTE PROCEDIMIENTO ABIERTO, PARA LA CONTRATACIÓN DE LOS SERVICIOS DE ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y PROSPECCIÓN DIRIGIDOS A LA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS DESEMPLEADAS MAYORES DE 45 AÑOS DENTRO DEL PROGRAMA NUEVOS PROYECTOS TERRITORIALES PARA EL REEQUILIBRIO Y LA EQUITAD DE COLECTIVOS VULNERABLES

ENMARcado EN EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA – FINANCIADO POR LA UNIÓN EUROPEA – NEXT GENERATION EU

1. CONDICIONES BÁSICAS DEL SERVICIO

El objeto del contrato lo constituye la prestación de los servicios de orientación y asesoramiento para la mejora de la empleabilidad de personas desempleadas donostiarras mayores de 45 años, que incidan en la mejora de la empleabilidad de las misma. Se pretende desarrollar itinerarios integrados de formación, itinerarios para la adquisición de competencias transversales en los procesos de búsqueda de empleo e itinerarios que potencien procesos de trabajo en red a través de grupos de coworking. De acuerdo a esto, a través de esta contratación se quiere incidir en que la población activa desempleada donostiarra mayor de 45 años mejore su empleabilidad, es decir, obtenga la capacidad para buscar un empleo y mantenerlo, y cuente con recursos para su próxima reincorporación al mercado laboral, con especial incidencia en el sector sociosanitario.

Fomento de San Sebastián S.A., en adelante, Fomento, tiene por objeto la promoción de políticas y actuaciones que, bajo criterios de sostenibilidad e innovación, apoyen al tejido económico local a mantener y mejorar su competitividad frente a un mercado cada vez más polarizado y global, favoreciendo una estructura empresarial competitiva sostenible.

En mayo de 2022 el paro registrado en Donostia / San Sebastián era de 7.430 personas: 3.209 hombres y 4.221 mujeres, con un Índice de paro de 8,5 % (7,6% en hombres y 9,3% en mujeres), siendo el colectivo de mayores de 45 años el colectivo más significativo: 4280 personas, que suponen un 57,6% del total, dentro del cual además las mujeres son el 57,3% de las afectadas del grupo mayores de 45 años. Según un reciente sondeo, el 52% de la población desempleada tiene hasta estudios obligatorios, lo que supone dirigir el proyecto a ocupaciones que supongan niveles de cualificación no altos.

Por ello, Fomento de San Sebastián considera necesario reforzar cuantas estrategias sean necesarias para estimular la contratación de personas con más vulnerabilidad y desventaja en el acceso al empleo en el contexto actual en la ciudad, especialmente con las personas mayores de 45 años.

Fomento de San Sebastián tiene, entre otros, el objetivo de impulsar el desarrollo económico y

social de la ciudad, especialmente bajo criterios de sostenibilidad, desde la concertación y colaboración entre los diferentes agentes de la ciudad, y con una apuesta clara por transformar nuestro modelo de ciudad desde principios de innovación. Para ello, en el marco de la convocatoria 2022 de “Nuevos proyectos para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión-europea-Next GenerationEU, plantea el desarrollo de un proyecto de empleo formación denominado Reaktiva-T Sector Mantenimiento de espacios públicos.

Dentro de este proyecto se quiere poner en marcha un Itinerario de Empleo con 8 personas mayores de 45 años, auxiliares de mantenimiento y de servicios urbanos con personas mayores de 45 años, motivo por el que es necesaria la contratación del objeto del contrato.

Tras la firma del contrato, Fomento mantendrá una reunión de inicio con la empresa adjudicataria en la que le trasladará las personas participantes en el programa. En esta reunión, además, se trasladarán las personas de contacto por parte de ambas empresas y se ajustará la agenda aproximada de todas las actuaciones objeto de este contrato, de acuerdo a la propuesta presentada, a la disponibilidad de los participantes y a la situación concreta del programa en dicho momento, agenda que irá siendo ajustada entre ambas partes en reuniones de seguimiento, a medida que vaya avanzando el servicio

En la prestación del objeto del contrato, la empresa adjudicataria deberá de tener una disponibilidad para su realización de lunes a jueves de de 9:00 a 13 :00 y de 16:00 a 18:00 y los viernes de 9:00 a 13 :00 debiendo de tener la máxima flexibilidad la empresa adjudicataria de acuerdo a la situación del grupo receptor de los itinerarios. De forma general, se requiere que la empresa adjudicataria realice el servicio de forma presencial y solo por motivos sanitarios o de obligado cumplimiento por parte de las autoridades, podrá ser de otra forma.

En los 2 primeros meses del Itinerario de Empleo, el objetivo es la realización de la totalidad de la formación programada por parte de la empresa adjudicataria, Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral, así como algunas actuaciones de Orientación Individual, para en los meses siguientes, finalizar con las actuaciones de Orientación Individual y la Supervisión y adecuación al puesto, a la vez que las personas participantes, dentro de su Itinerario de Empleo, realizan funciones laborales con departamentos municipales. A lo largo de toda la duración del contrato, 10 meses, además, la empresa adjudicataria deberá de realizar las funciones relacionadas con la Prospección laboral, debiendo de reportar el resultado de esta actuación, a la finalización del contrato, conjuntamente con una Memoria Final que resuma todas las actuaciones realizadas con las personas participantes y todo esto, de acuerdo a lo que más adelante se indica.

De acuerdo a esto, es necesario que la empresa adjudicataria haya sido autorizada como Entidad colaboradora de Lanbide para acciones de Orientación laboral a fecha de inicio de contrato con personal autorizado y homologado y vuelque toda la información en los aplicativos dispuestos para tal fin, debiendo disponer, por tanto, de la autorización de usos de los sistemas de

información de Lanbide-Servicio Vasco de empleo en Donostia y de los medios necesarios para la firma por Wacom que el aplicativo de Lanbide -Servicio Vasco de empleo requiera.

Así pues, las acciones a realizar por la empresa adjudicataria, objeto del presente contrato son las siguientes:

1.1 Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral.

De acuerdo a lo anteriormente indicado, en los dos meses iniciales de la prestación del servicio, tras la firma del contrato, la empresa adjudicataria deberá de realizar la totalidad de las Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral. En todos los casos, estas actuaciones deberán de comenzar tras al firma del contrato y siempre antes de la finalización del año 2022.

En la realización de esta actuación, se requiere que la empresa adjudicataria desarrolle 5 itinerarios de 40 horas de duración cada uno con el grupo de 8 personas indicado por Fomento. A través de los itinerarios, la empresa adjudicataria deberá de conseguir que las personas participantes adquieran las competencias necesarias de responsabilidad, iniciativa y autonomía para potenciarlas en el ámbito laboral.

Así pues, la empresa adjudicataria deberá de impartir itinerarios sobre temáticas vinculadas a la mejora de la empleabilidad, y que como mínimo, deberán de poder ser las siguientes:

COMPETENCIAS CP0	Avance del contenido
Objetivos Adquirir las competencias necesarias, en cuanto a responsabilidad e iniciativa y autonomía para potenciar en el ámbito personal, social y laboral.	ITINERARIO 1: HABILIDADES SOCIOLABORALES BÁSICAS PARA EMPLEO
	- Responsabilidad en el entorno laboral: - Los derechos y obligaciones que definen mi puesto de trabajo o Conceptos básicos del convenio colectivo o El contrato de trabajo - Hábitos básicos de trabajo o Cumplimiento de normas de Prevención y Seguridad o Imagen e higiene personal o Calidad en el desempeño o Calendario y Horarios - Organigrama y jerarquía en las organizaciones o Respeto y asunción de funciones y tareas - Personas de referencia en la relación laboral Iniciativa y autonomía en el puesto de trabajo - Desplazamiento al trabajo - Comprensión y seguimiento de instrucciones - Etc....

Objetivo: Adquirir las habilidades comunicativas necesarias para mantener una adecuada relación y tendente a la resolución de conflictos	ITINERARIO 2: LA COMUNICACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL - Responsabilidad en el entorno laboral: - Los derechos y obligaciones que definen mi puesto de trabajo o Conceptos básicos del convenio colectivo o El contrato de trabajo - Hábitos básicos de trabajo o Cumplimiento de normas de Prevención y Seguridad o Imagen e higiene personal o Calidad en el desempeño o Calendario y Horarios - Organigrama y jerarquía en las organizaciones o Respeto y asunción de funciones y tareas - Etc..
Objetivo: Gestionar adecuadamente nuestras emociones y estados de ánimo en el entorno laboral.	ITINERARIO 3: GESTIÓN EMOCIONAL EN EL ENTORNO LABORAL - Autoestima, autoconcepto y empoderamiento. - La propia historia personal: conciencia de cómo afecta en mi vida. - Superación de los miedos, obstáculos y errores que cometo, espíritu de superación. - Pautas y entrenamiento en habilidades de autoestima. - Factores motivadores y desmotivadores que me rodean. - Etc..
Objetivo: Adquirir y desarrollar competencias para atender de manera adecuada al cliente	ITINERARIO 4: ORIENTACIÓN AL CLIENTE EN EL ENTORNO LABORAL -Tipos de clientes en nuestro entorno laboral. - Cliente interno y cliente externo - Tipología de los clientes - Pautas para conocer las necesidades, expectativas y el grado de satisfacción de los clientes – - Entrenamiento para poder comunicar adecuadamente con el cliente. - Etc..
Objetivo: Conocer el funcionamiento de los equipos y participar en un equipo de trabajo potenciando las propias capacidades	ITINERARIO 5: COMO INCLUIRME COMO MIEMBRO ACTIVO EN UN EQUIPO DE TRABAJO -Los grupos y los equipos - Qué es y qué no es trabajar en equipo - Criterios de trabajo en equipo - Errores frecuentes en los equipos de trabajos - Características de un participante en un equipo de trabajo. - Resolución de conflictos - Identificación y definición de conflictos en el entorno laboral - Entrenamiento en habilidades de afrontamiento de conflictos. - Etc.

De acuerdo a esto, antes de la realización de los itinerarios, Fomento mantendrá una reunión con la empresa adjudicataria para concretar las fechas de cada itinerario, horarios y temáticas concretas de acuerdo a la propuesta realizada por la empresa adjudicataria en fase de licitación. Así pues, en el caso de que la empresa adjudicataria hubiera propuesto en fase de licitación itinerarios de mayor interés para Fomento, se podrán concretar la impartición de los anteriormente indicados, los propuestos o una mezcla de ambos.

De acuerdo a esto, se hace una estimación de 200 horas de formación en **competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral** que la empresa adjudicataria deberá prestar.

Como parte de la realización de las **Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral** y contenidas dentro de las horas de formación anteriormente indicadas, la empresa adjudicataria deberá de registrar en el aplicativo de Lanbide -Servicio Vasco de empleo estas actuaciones. La empresa adjudicataria, deberá seguir las instrucciones que se determinen para el registro de:

- 1-Ficha de recogida firma diaria de formación, para el que habrá un Modelo de Ficha diaria para el control presencial de los participantes.
- 2-Ficha resumen de acciones de formación, para el que habrá un Modelo de Ficha resumen de la formación total por participante, para cuando finalice la formación.
- 3-Ficha resumen por participante de acciones de itinerario completo (formación, orientación y contratación)", para el que habrá un Modelo de Ficha resumen de todas las acciones de formación, orientación y contratación por participante.

En relación con esto, es requisito para las personas participantes que asistan al 75% de la formación, debiendo la empresa adjudicataria llevar el control de la asistencia y debiendo de trasladar a Fomento dicha información. En el caso de que la asistencia sea inferior al 25%, es decir, 50 horas, Fomento podrá sustituir a la persona incumplidora por otra que cumpla los requisitos del programa, debiendo la empresa adjudicataria ofrecer la información ya impartida hasta el momento a la nueva persona participante en el programa para su puesta al día en el programa

Como requisito, la empresa adjudicataria deberá de prestar todas las actuaciones relacionadas con las **Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral** de forma grupal y presencial, indicaciones de obligado cumplimiento por parte de las autoridades.

Por último, dentro de las responsabilidades de la empresa adjudicataria y contenidas dentro de los importes de las actuaciones indicadas, se encuentra la gestión de la agenda técnica on line que dé servicio a este servicio, será tramitada por la propia empresa adjudicataria. Para ello, la empresa adjudicataria deberá realizar llamadas a las personas interesadas para citarlas y tener disponibilidad horaria y funcional para la prestación de los servicios contratados, adaptándose a los ritmos y requerimientos pactados con Fomento de San Sebastián, en relación con la impartición de las **Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral**

Además, cabe indicar que, en la realización de todas las actuaciones relacionadas, la empresa adjudicataria deberá de tener en cuenta la realización de acciones específicas dirigidas a la promoción de igualdad de género y en concreto, actuaciones específicas dirigidas a mujeres desempleadas mayores de 45 años, de cara a que este programa, se adapte lo mejor posible a dichos perfiles.

1.2 Acciones de Orientación Laboral Individual y Supervisión y Adecuación al puesto

En la realización de esta actuación, la empresa adjudicataria deberá, por un lado, realizar las **Acciones de Orientación Laboral/individual** con las 8 personas participantes en el Itinerario de Empleo y por otro lado **La Supervisión y Adecuación al Puesto**, de acuerdo a lo siguiente:

Acciones de Orientación Laboral Individual

A través de esta actuación, se requiere que la empresa adjudicataria realice Acciones personalizadas de orientación laboral para facilitar procesos de acompañamiento durante el proyecto, en las que, como mínimo, deberán de incluir:

- Balance de competencias
- Información del mercado de trabajo
- Salidas profesionales
- Planificación de objetivos
- Habilidades para la búsqueda de empleo

La empresa adjudicataria deberá realizar una **Orientación Laboral Individual** y personalizada en la que se trabajen al menos las siguientes actuaciones:

- Atención personalizada para la búsqueda de empleo, mediante el conjunto de recursos y herramientas on line necesarias, tales como plantillas de cv, buscadores de empleo, perfiles profesionales en redes sociales, programas de empleo o noticias destacadas para la inserción.
- Balance de competencias
- Información del mercado de trabajo
- Salidas profesionales
- Planificación de objetivos y habilidades para la búsqueda de empleo.
- Otros dentro de los procesos de Orientación de Lanbide -Servicio Vasco de empleo

Dentro de estas actuaciones, se requiere además que la empresa adjudicataria realice con cada una de las 8 personas participantes en el programa Evaluaciones de satisfacción de las personas participantes, que podrá ser requerido que sean introducidas en el aplicativo de Lanbide

En la realización de esta actuación, se establece que, en cada sesión individual, la empresa adjudicataria deberá de prestar el servicio a lo largo de como mínimo 30 minutos y como máximo 1 hora para cada sesión individual.

En total, la empresa adjudicataria deberá de realizar con cada una de las 8 personas, un mínimo de 10 horas y un máximo de 15 horas de **Orientación Laboral Individual**. De acuerdo a esto, como máximo, en total, en la prestación del objeto del contrato, realizará 120 horas de Acciones de **Orientación Laboral Individual**. Parte de éstas, se llevarán a cabo en los dos primeros meses de contrato, de forma paralela a las **Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral** y el resto, deberán de ser realizadas a lo largo de los 6 meses siguientes, paralelamente a la realización de las **funciones laborales con departamentos municipales**, que no son objeto de este contrato. En ambos períodos, la realización de estas actuaciones deberá de respetar las acciones de formación y las funciones laborales con departamentos municipales, por lo que, deberá la empresa adjudicataria tener disponibilidad para adecuar su agenda para realizar estas actuaciones sin interferir en las otras actuaciones y ajustándose de la mejor manera a los horarios de las 8 personas participantes.

Dentro de las actuaciones objeto de esta contratación e incluidas dentro de las horas anteriormente indicadas, la empresa adjudicataria deberá de registrar este servicio en el aplicativo de Lanbide -Servicio Vasco de empleo y deberá utilizar los modelos de documentación que genere Lanbide-Servicio Vasco de empleo, de manera que registre todo el proceso de trabajo con cada persona, y que deberá ir completando de cara a la justificación del proyecto. De la misma manera, deberá seguir las instrucciones de cómo utilizar la aplicación de orientación y las instrucciones de la Tableta gráfica para el soporte de Firma Biométrica que Lanbide -Servicio Vasco de empleo indique para dejar trazabilidad de la orientación.

Supervisión y Adecuación al Puesto,

Además, de las horas de Orientación Individual, la empresa adjudicataria deberá de realizar tareas para la **Supervisión y Adecuación al Puesto** con cada una de las 8 personas participantes en el proyecto.

Estas tareas supondrán supervisar, apoyar, dirigir y motivar la actividad laboral de cada persona contratada a lo largo del proyecto, desarrollando funciones de seguimiento y acompañamiento

a lo largo de 6 meses, paralelamente a la realización de las **funciones laborales con departamentos municipales**, por lo que, la empresa adjudicataria deberá tener flexibilidad para su realización sin interferir en las funciones laborales con departamentos municipales, que ocuparán el 75% de la jornada de cada persona de forma diaria.

En las realización de la Supervisión y Adecuación al Puesto, la empresa adjudicataria deberá de realizar, con cada una de las 8 personas participantes en el programa, las siguientes tareas:

- Seguimiento de la adquisición de competencias del trabajador/a en su puesto de trabajo concreto.
- Apoyo y motivación en la planificación y distribución de su trabajo (si es necesario) en colaboración con la empresa contratante.
- Revisión y evaluación de las competencias adquiridas en su trabajo.
- Coordinación con el proceso de orientación
- Evaluación del proceso de trabajo.

Se plantea que durante el proceso laboral, el personal orientador de la empresa adjudicataria realice con cada una de las personas un análisis de su evolución dentro del propio puesto complementado con las sesiones de orientación que quedaran por realizar, todo ello para adecuar personas y tareas a puestos, trabajando en el proceso todas las incidencias que puedan surgir.

En la realización de las actuaciones de **Supervisión y Adecuación al Puesto**, se establece un máximo 40 horas como máximo, que teniendo en cuenta el total de las 8 personas, se establece un máximo de 5 horas con cada persona en la realización de la actuación de **Supervisión y Adecuación al Puesto**.

Además, cabe indicar que, en la realización de todas las actuaciones relacionadas, la empresa adjudicataria deberá de tener en cuenta la realización de acciones específicas dirigidas a la promoción de igualdad de género y en concreto, actuaciones específicas dirigidas a mujeres desempleadas mayores de 45 años, de cara a que este programa, se adapte lo mejor posible a dichos perfiles.

1.3 Acción de Prospección laboral

A través de la prestación de este servicio, Fomento pretende fomentar la creación de empleo mediante la captación, intermediación y gestión de las ofertas de empleo que se generan en la ciudad, así como otras acciones vinculadas al impulso del empleo con mayores de 45 años.

En la realización de este servicio, la empresa adjudicataria deberá abordar la prospección e identificación de ofertas de empleo de las empresas en las que puedan encajar los perfiles de las 8 personas participantes en el programa. Para esto, se requiere como primera actuación por parte de la empresa adjudicataria, la identificación de necesidades, a través de la realización de un listado en el

que se recogerá la relación de la demanda de perfiles, requisitos de acceso y si procede, la gestión de ofertas para cubrirlos. Este listado será contrastado con Fomento para su validación como punto de partida en la realización de esta actuación.

Las tareas relacionadas con las Acciones de Prospección Laboral, deberán de ser realizadas por la empresa adjudicataria a lo largo de la duración del contrato y deberán de finalizar y entregar los resultados, a la vez que los participantes finalizan las **funciones laborales con departamentos municipales**

El acercamiento a las empresas se realizará por parte de la empresa adjudicataria a través de contacto telefónico o presencial. El objetivo es poder ahondar en la situación actual, necesidades futuras y actuales de contratación, formación y experiencia requeridas a las nuevas incorporaciones. Además la empresa adjudicataria deberá de dar respuesta a todas las cuestiones que las empresas interesadas pudieran tener para la contratación de las personas participantes en el programa.

Dentro de las actuaciones relacionadas con la Acción de Prospección Laboral, la empresa adjudicataria deberá de promocionar entre las empresas que necesiten cubrir puestos de trabajo, los CVs de las personas participantes en el programa, dándoles prioridad frente a otras candidaturas. Además, la empresa adjudicataria deberá de informar a las empresas con necesidades de personal sobre las ayudas a la contratación que existan en ese momento y la forma de solicitarlas.

Se plantea un objetivo de intermediación laboral de **como mínimo 16 oportunidades** para las personas participantes en las Acciones anteriores, número que podrá ser mejorado por la empresa adjudicataria en fase de licitación. Cabe indicar, que para la consecución de esta actuación, se requerirá el cumplimiento de la totalidad de las oportunidades propuestas por la empresa adjudicataria en fase de licitación.

La empresa adjudicataria para ello, deberá realizar como mínimo las siguientes tareas en cada oportunidad:

- Recogida de datos sobre la necesidad de personal, que incluya datos como el perfil solicitado, exigencias curriculares del mismo (nivel de estudios, idiomas, competencias, habilidades, etc..) en una ficha de solicitud tipo que la empresa adjudicataria pondrá a disposición de la empresa que quiera cubrir un puesto de trabajo.
- Si es necesario, gestión de la oferta de empleo en plataformas tales como Lanbide u otras webs de empleo más conocidas (InfoJobs, Infoempleo, etc.) que las tendrá que publicar la empresa adjudicataria.
- Tramitación de curriculums para envío a la empresa, que consistirá en analizar cada uno de los currículos (con prioridad de las participantes en el proyecto Reactiva-T +45) cribarlos y enviarlos en base a las características solicitadas por la empresa.
- El cierre de la oportunidad de empleo con el resultado, que consistirá en indicar en el aplicativo informático de Fomento de San Sebastián, S.A. SIFOM el resultado de cada una de las personas solicitantes de la oportunidad y su indicador correspondiente de haber sido o no contratado/a y sus motivos.

Si para una misma oportunidad, la empresa contratante selecciona a dos o más personas en el mismo perfil y en idénticas condiciones, se entenderá que, a efecto de realización de servicio, la empresa adjudicataria deberá contemplar la gestión de una única oportunidad.

A la finalización de las labores de prospección laboral, la empresa adjudicataria deberá presentar un Informe Final, en el que deberá caracterizar y diferenciar la tipología de las personas participantes mayores de 45 años (por sexo, paro de larga duración, edad) así como, el grado de éxito en relación a la oferta-demandada del mercado laboral en el sector cuidados (número de inserciones, número de puestos que quedan sin cubrir, dificultades encontradas en la gestión, etc.).

La empresa adjudicataria deberá de tener en cuenta que todas estas actuaciones, deberán de ser realizadas a lo largo del periodo objeto de contratación tras conocer los perfiles profesionales de las personas atendidas. Estas 16 oportunidades mínimas requeridas, deberán de ir siendo trabajadas por la empresa adjudicataria a lo largo de toda la duración del contrato, a medida que vayan siendo logradas y en todo caso, antes de la entrega de la Memoria Final que más adelante se articula.

De acuerdo a lo anteriormente indicado, se hace una estimación de cómo máximo 16 Ofertas de empleo que se requiere que la empresa adjudicataria consiga y solo serán facturables las Ofertas de Empleo conseguidas y no el tiempo de dedicación empleado en su consecución o en oportunidades que finalmente no sean tales.

Además, cabe indicar que, en la realización de todas las actuaciones relacionadas, la empresa adjudicataria deberá de tener en cuenta la realización de acciones específicas dirigidas a la promoción de igualdad de género y en concreto, actuaciones específicas dirigidas a mujeres desempleadas mayores de 45 años, de cara a que este programa, se adapte lo mejor posible a dichos perfiles.

Generalidades para la realización de todas las actuaciones objeto de este contrato:

De forma general, al comienzo de la prestación del objeto del contrato, como se ha indicado al comienzo de esta documentación, Fomento trasladará a la empresa adjudicataria el nombre de las personas de los servicios y ajustará los plazos para la prestación del objeto del contrato, de acuerdo a la propuesta por la empresa adjudicataria presentada en fase de licitación, a la disponibilidad de los participantes y al momento en el que se encuentre el programa. Por otro lado, **tras la realización de todas las Acciones objeto de contratación**, la empresa adjudicataria deberá emitir una **Memoria Final del Proyecto**, entendida como parte de la realización de las actuaciones anteriormente descritas y sus unidades de facturación.

De forma previa y como parte de las actuaciones objeto de esta contratación, se requiere que la empresa adjudicataria realice un seguimiento a la inserción a la finalización de las **funciones laborales con departamentos municipales**

Se establece como requisito dentro de la prestación, que la empresa adjudicataria deberá cumplir que el plazo de entrega de dicha memoria sea al mes de la finalización de las **funciones laborales con departamentos municipales**.

El contenido de la memoria será de acuerdo a la propuesta realizada por la empresa adjudicataria en fase de licitación, y deberá de contener como mínimo, los Objetivos y resultados obtenidos, balance de las actuaciones desarrolladas, entregables, etc....de acuerdo a lo siguiente:

- Control de asistencia diario en las Acciones grupales de formación presencial en competencias básicas para la mejora en el desarrollo de la actividad laboral, así como a las entrevistas en las Acciones de Orientación Laboral Individual y Supervisión y Adecuación al puesto, debiendo guardar comprobable y registro de todo a través de Lanbide.
- Evaluaciones de satisfacción de las personas participantes.
- Material didáctico entregado al alumnado
- Cualquier documento que la empresa adjudicataria, fruto de su actividad, genere en la atención a personas vinculadas al objeto de esta contratación
- Aspectos de mejora de todas las actuaciones relacionadas con el servicio objeto de licitación.

En la realización de la memoria, además de los contenidos mínimos, la empresa adjudicataria deberá de contemplar la recogida de información desde la integración de la perspectiva de género en las distintas actuaciones. De acuerdo a esto, la empresa adjudicataria deberá aportar la información referida a las personas desempleadas atendidas desagregada por sexo, la información relativa a las actividades específicas para mujeres y su resultado, la información relativa al grado de satisfacción de las mujeres participantes en cada una de las líneas trabajadas, y el análisis en general de los perfiles profesionales de las mujeres participantes y los itinerarios laborales que se hayan trabajado.

La empresa adjudicataria deberá de registrar toda la información que se genere de la prestación de todas las actuaciones anteriormente indicadas, en el aplicativo de Fomento, SIFOM. Los datos a volcar serán los referentes a las personas seleccionadas y participantes finales, haciendo referencia a sus datos personales y curriculares etc. y a las actuaciones realizadas dentro del contrato. Para ello, Fomento proporcionará las claves de acceso necesarias e instruirá a la empresa adjudicataria sobre el manejo del aplicativo. Se entiende incluido el tiempo necesario para la introducción de los datos, dentro de las horas de cada una de las actuaciones objeto de este contrato, sin tener la empresa derecho a abono alguno por la realización de dichas tareas de forma específica

La adjudicación de este contrato está cofinanciada por la convocatoria 2022 de “Nuevos proyectos para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión-Europea-Next GenerationEU (BOPV 31/12/2021).

Toda la documentación y publicidad relacionada que la empresa adjudicataria utilice en la prestación de este servicio, deberá tener un lenguaje visual y escrito no sexista. También deberá incorporar los logos y texto explicativo de la financiación del proyecto “Reactiva-T Sector Mantenimiento de espacios públicos” vinculado a la Convocatoria 2022 de “Nuevos proyectos para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, financiado por la Unión-Europea-Next GenerationEU siguiendo el modelo de imagen corporativa que se genere sobre el programa por parte de Lanbide-Servicio Vasco de empleo, y que sea relativa a los criterios de comunicación de Fondos NextGeneration.

En Donostia / San Sebastián, a 4 de noviembre de 2022



MARIA SOLEDAD
GARMENDIA
BELOQUI -
15968224Z
2022.11.07
12:18:32 +01'00'

Marisol Garmendia Beloqui
Vicepresidenta de Fomento de San Sebastián, S.A.