

PLIEGO DE BASES TÉCNICAS DE CONTRATACIÓN PARA LA ASISTENCIA TÉCNICA EN LA CONFECCIÓN, IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL PARLAMENTO VASCO (2023-2027)

1.- OBJETO DE LAS BASES

El presente anexo de condiciones técnicas tiene por objeto **regular y definir el alcance y condiciones de prestación de la asistencia para elaborar** el segundo plan para la igualdad del Parlamento Vasco, proyecto que se desarrollará durante un periodo de **cuatro años: II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco (2023-2027)**.

Será necesario un desarrollo basado en principios de mejora continua, es decir, será necesario ir evaluando las acciones que se vayan implementando, y posteriormente introducir en el plan los cambios que se consideren oportunos, hasta completar el tiempo establecido.

El **ámbito de aplicación** de este II Plan es **la totalidad del personal del Parlamento Vasco**: el personal funcionario, eventual y parlamentarias y parlamentarios. Sin embargo, este plan de igualdad deberá tener en cuenta y establecer una diferenciación entre el personal funcionario por un lado, y el personal eventual y parlamentario por el otro, ya que, debido a su distinta condición, la aplicación efectiva de políticas de igualdad en estos últimos podría depender de factores externos al Parlamento Vasco.

El I Plan para la Igualdad se desarrolló, fundamentalmente, con base en el diagnóstico realizado en la Administración parlamentaria, por lo que las acciones implementadas han recaído mayoritariamente en este ámbito administrativo.

En este segundo plan se amplía el ámbito de aplicación, y se **persigue** la ejecución de dos grandes propósitos:

1. **Dar continuidad al I Plan para la Igualdad**: continuar con las acciones ya iniciadas e implementar aquellas que han quedado pendientes por la situación sanitaria acaecida en el transcurso del primer plan y, con base en el nuevo diagnóstico que se realice, definir, sumar y planificar **nuevos retos dentro de las líneas estratégicas establecidas o en nuevas líneas, si se da el caso**.





2. **Introducir**, como un gran objetivo o acción dentro de este segundo plan, la realización de un **diagnóstico del ámbito parlamentario**. Para ello, se propone, entre otras posibles **herramientas**, las utilizadas por la **Unión Interparlamentaria** (UIP) para analizar parlamentos sensibles al género.

La **ejecución** de esta acción de diagnóstico **supondrá el paso previo** para introducir en un tercer plan para la igualdad del Parlamento Vasco objetivos, acciones e indicadores expresamente diseñados y contrastados con el personal eventual y parlamentarias y parlamentarios.

2.- **ADSCRIPCIÓN DE MEDIOS**

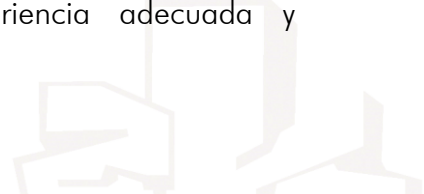
- 2.1. La **colaboración activa** con una empresa consultora especializada en igualdad y **homologada por Emakunde**.

Se requiere de un equipo de asesoramiento compuesto por personas expertas en la inclusión de criterios y acciones que garanticen la igualdad en las diferentes áreas organizativas. Por ello, se valorará que este equipo sea multidisciplinar y cuente con, **al menos, una persona** con conocimientos y/o experiencia en **normativa jurídica** de aplicación a las administraciones públicas. El equipo propuesto por la empresa no será inferior a tres personas, ni superior a cinco.

Resaltar la importancia de la labor a realizar en la revisión y el diseño y/o rediseño de procesos de trabajo para la implantación de las acciones, labor que se desarrollará, principalmente, en el seno de equipos de trabajo. Por ello, **se valorarán** conocimientos y/o experiencia por parte de alguna de las personas del equipo en **modelos de calidad**, preferentemente EFQM o el modelo de gestión avanzada, así como experiencia en **coordinación de este tipo de equipos**.

Asesorarán directamente al Área de Igualdad, Diversidad e Innovación, que actuará como coordinadora de los proyectos y también participarán, cuando sea necesario, en informar, explicar y/o asesorar a los equipos de trabajo creados para desarrollar acciones concretas del plan de igualdad.

- 2.2. La **presencia física regular** de, al menos, una persona del equipo de la empresa, con conocimientos, capacidad y experiencia adecuada y





demostrable para el desarrollo y coordinación de las actuaciones a realizar en cada momento, por lo que puede ser una persona diferente según los objetivos de trabajo a ejecutar. Aunque se debe establecer una persona responsable del proyecto como interlocutora principal.

En la **cláusula 6, Criterios de valoración de las ofertas, el apartado 1.c), Capacidad de gestión de la empresa**, valora este aspecto.

La **referencia para la valoración de este criterio** es un mínimo de 600 horas para los cuatro años de duración del contrato, de las cuales al menos el 70 % deben ser presenciales.

Se establece una referencia numérica de horas totales, y porcentual de presenciales. Horas de consultoría **–no por persona–** ya que en determinadas fases o actuaciones del proyecto, dada su naturaleza, puede que se requiera o se considere necesario por parte de la empresa consultora la presencia de otras personas del equipo.

Una **estimación** media de esta presencia podría ser de:

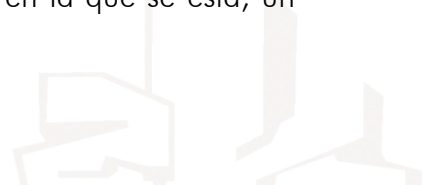
- Al menos una vez a la semana en las fases de diagnóstico y diseño y,
- Al menos dos veces al mes en las fases de implantación, seguimiento y evaluación.

La estimación de presencia y tiempos para realizar la evaluación de **Parlamentos sensibles al género** se plantea más adelante, en un apartado específico para ello.

La empresa tratará principalmente con la técnica de igualdad, diversidad e innovación, situada físicamente en la sede administrativa, quien será la persona de referencia para acordar un calendario de presencia y tiempos.

- 2.3. La **disposición** por parte de la Administración parlamentaria de los **medios materiales** necesarios para el desarrollo adecuado de las funciones que se han de realizar por la empresa asesora en la sede de la institución.

- 2.4. La realización de **reseñas semestrales** por parte de la consultoría en colaboración con la técnica de igualdad, diversidad e innovación. En dichas reseñas se determinará, al menos, la fase del proceso en la que se está, un





resumen del trabajo realizado hasta la fecha, las desviaciones y/o problemas encontrados y las medidas de actuación previstas para el próximo semestre.

- 2.5. La consultoría realizará entre **dos o tres reuniones anuales** con el equipo de igualdad¹. Una al **principio del año**, en la que se presentará, entre otras, el **cronograma de acciones y plan de ejecución**, y otra al **final del año**, en la que se presentará **el informe de valoración anual** de la ejecución del plan. Dependiendo de la necesidad, podría darse una tercera reunión anual en este nivel.

Se encargarán de redactar las actas y proporcionarán formación específica al equipo de igualdad, con el fin de favorecer su implicación y motivación para implementar las medidas contempladas en el Plan para la Igualdad.

Se subraya una vez más el carácter particular de las administraciones públicas y el específico de la Administración parlamentaria. Por ello, se valorará la experiencia en materia de igualdad demostrada en organizaciones públicas similares y la experiencia en materia organizativa en ellas.

Documentación

Toda la documentación que se genere (plan, memorias, protocolos, informes, cuestionarios, etc.) deberá estar **redactada en euskera y castellano**.

Todos los documentos resultantes de los trabajos realizados en el marco del contrato serán propiedad del Parlamento Vasco; la empresa consultora solo podrá hacer uso de ellos con la autorización expresa del Parlamento Vasco, que establecerá los mecanismos oportunos para proteger el derecho de aquella sobre la propiedad intelectual de dichos documentos.

Como referencia de la composición y distribución del personal que integra el Parlamento Vasco (marzo de 2023):

A) **Personal funcionario**, 109 personas distribuidas en las siguientes áreas:

¹ Pendiente de cambiar denominación e incorporación de participantes.





LETRADO/A MAYOR

- Servicios Jurídicos (6)
- Sección de Protocolo (16)
- Sección de Prensa y Comunicación (7)
- Sección de Secretaría (5)
- Intervención General (2)
- Área de Igualdad, Diversidad e Innovación (1)

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS

- Área de Proceso del Libro (6)
- Área de gestión de la documentación parlamentaria y administrativo-parlamentaria y de las publicaciones no oficiales (2)
- Área de nuevas tecnologías y aplicaciones de la web (2)
- Área de Información para Comisiones y Ponencias (4)
- Área de información al Pleno, instituciones y ciudadanía (2)

DIRECCIÓN DE GESTION PARLAMENTARIA

- Sección de Plenos y Comisiones (14)
- Servicio de Traducción (12)
- Unidad de Publicaciones Oficiales (3)

DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES

- Sección de Mantenimiento (6)
- Servicios Económicos (2)
- Unidad de Edición y Fotocopiado (2)

DIRECCIÓN DE SISTEMAS INFORMATICOS

- Servicio de Desarrollo de Aplicaciones (4)
- Unidad de Atención Informática (4)

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIÓN Y RECURSOS HUMANOS

- Área de Recursos Humanos y Administración de Personal (4)
- Área de Organización y Normalización (5)

B) Personal eventual, 59 personas, distribuidas del siguiente modo:

- Gabinete de Presidencia, asistencia a miembros de la Mesa y





- responsable de seguridad (14)
- Grupos parlamentarios (45)

C) Parlamentarias y parlamentarios, 75 personas electas, a razón de 25 por territorio histórico, distribuidas en grupos parlamentarios.

3.- ASISTENCIA COMPRENDIDA EN EL CONTRATO. ALCANCE DEL TRABAJO

3.1. II Plan para la Igualdad del Parlamento Vasco (2023-2027)

La empresa adjudicataria se compromete a asesorar y a desarrollar las acciones necesarias para la confección e implantación efectiva del II Plan para la Igualdad del Parlamento Vasco (2023-2027). Deberá presentar un **proyecto** que comprenderá, al menos, las **siguientes fases**:

1) Evaluación y diagnóstico

Para el desarrollo de estas fases, el Parlamento facilitará informes de ejecución y evaluación del I Plan para la Igualdad, lo que permitirá analizar el camino recorrido, las desviaciones y sus causas probables, y valorar nuevas situaciones.

Se requiere, además, que la empresa consultora utilice métodos de obtención de datos que permitan la participación del mayor número posible de personas, con el objetivo de que el diagnóstico y el posterior diseño de acciones con base en dicho diagnóstico se ajuste a los requerimientos y contingencias de nuestra organización.

2) Diseño

- Se elaborará una **primera propuesta** del plan, con base en los datos recabados en las fases anteriores. **Deberá incluir**, al menos:





- Objetivos generales y específicos.
 - Estrategias y principios rectores.
 - Acciones propuestas por área.
 - Logros que se pretendan con dichas acciones (indicadores de género y/o criterios de seguimiento).
 - Personas responsables.
 - Plazos de ejecución.
- Se valorará esta propuesta con una reunión con el equipo de igualdad. Se consensuarán los objetivos, las medidas o acciones para implantarlos y se confeccionará el **plan de acciones y cronograma**.
 - Se definirán los **indicadores** correspondientes para poder realizar su medición y seguimiento.
 - Se hará una presentación para dar a conocer el **II Plan para la Igualdad (2023- 2027)** a todos los miembros del Parlamento Vasco. En esta jornada de presentación el plan estará abierto a sugerencias y se incluirán aportaciones, dando lugar al diseño definitivo.

La redacción de este segundo plan, que conlleva la evaluación, diagnóstico y diseño, debe presentarse en un tiempo máximo de **4 meses a partir de la fecha de contrato**.

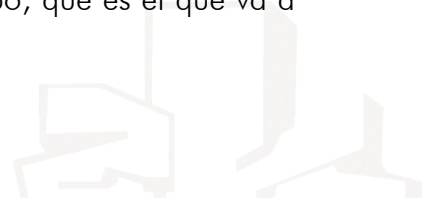
3) Implantación y seguimiento

En estas fases la empresa consultora proporcionará asesoramiento y colaborará activamente para facilitar la implantación de acciones (por ejemplo, reuniéndose con algunos de los equipos creados para su ejecución).

Colaborará en:

3.1. La puesta en marcha y desarrollo del **plan de actuación**, de acuerdo con las acciones y el cronograma establecidos.

3.2. La **detección de las necesidades de formación**, así como la **impartición de formación específica**, para colectivos que la requieran para el adecuado desarrollo del proyecto en alguna de sus fases. Entendemos por formación específica aquella que es necesaria para dar impulso a una acción o implantarla. Normalmente irá dirigida a un pequeño grupo, que es el que va a





trabajar en la implantación, y estará incluida en la valoración económica de este pliego; en concreto, en la cláusula **9, Presupuestos máximos, apartado 2**, se establece su consideración de forma más extensa.

La impartición de la **formación de carácter general**, que es la que se ofrece a todos los miembros de la organización, **estaría excluida** del presente pliego y se presentarán las ofertas económicas en su momento. Se establece su consideración en la cláusula **9, Presupuestos máximos, apartado 3**, en concreto en la referencia 2 a pie de página.

3.3. El estudio y establecimiento de las **pautas de desarrollo y mantenimiento** que permitan una gestión “automática” o “simplificada”, una vez finalizada la fase de implantación de las acciones.

3.4. La **revisión, selección y ejecución de nuevas** estrategias o actuaciones cuando se detecten desviaciones o nuevas necesidades. En estos casos se establecerán los plazos adecuados para su puesta en marcha y se obtendrá la información, fundamentalmente, de los informes o reportes semestrales.

4) Evaluación continua

La consultoría ha de presentar como mínimo:

- Una **evaluación *ex ante*** para ver la coherencia entre las estrategias, principios, objetivos y acciones propuestas.
- Una **evaluación anual (informe y/o memoria)** durante la vigencia del contrato (4 años).
- Una **evaluación final**, un informe de evaluación de resultados y propuestas para la elaboración del siguiente plan para la igualdad. Esta evaluación tendrá como objetivo:
 - Analizar la realización y ejecución de las acciones previstas.
 - Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos/indicadores.
 - Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
 - Identificar nuevas necesidades.

3.2. **Parlamentos sensibles al género**

Un objetivo dentro de este segundo plan para la igualdad es la realización de un análisis y diagnóstico del ámbito parlamentario. Para ello se proponen, entre otras





herramientas, las que utiliza para recoger información la Unión Interparlamentaria (UIP).

Documentación de interés:

- [Herramienta de autoevaluación](#)
- [Plan de acción para los parlamentos sensibles al género_2017](#)
- [Informe Parlamentario Mundial 2022](#)
- [Estrategia de la UIP 2022-2026](#)

Este estudio pretende ser el paso previo para introducir en un futuro el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco, objetivos e indicadores expresamente diseñados por y para personal funcionario, personal eventual y parlamentarias y parlamentarios. En definitiva, para elaborar a partir de las conclusiones extraídas un plan de acción a nuestra medida.

Este estudio requiere para su realización de un capítulo propio, que enmarque **cuándo** y **cómo** realizar, y en **cuánto** valorar, desde un punto de vista de horas y económico, el trabajo a desarrollar. Respecto a este último punto, la estimación económica estaría incluida en la **cláusula 9.1**.

Se plantea iniciar el plan de acción relativo a la evaluación de Parlamentos sensibles al género en el primer semestre de 2025.

Esta evaluación se desarrollará en dos tiempos:

1.- La recogida de datos se desarrollará **en los primeros meses de 2025**, lo que permitirá, además, hacer un análisis del avance en el II Plan de igualdad.

Para ello, habría que definir previamente los datos que se requiere analizar, como por ejemplo número de parlamentarias; número de presidentas de comisión y tipo de comisión; número de informes jurídicos o proposiciones de ley realizadas con perspectiva de género, etcétera.

2.- Habría que incluir los datos del Parlamento en la XIII legislatura **en el momento de su constitución** (parlamentarias y parlamentarios, presidencia y Mesa del Parlamento, funcionariado y personal eventual).

Gran parte de estos datos se los facilitará la Administración parlamentaria a la empresa consultora, con la correspondiente dedicación por parte de la consultoría.

La consultoría deberá mantener una presencia regular tanto física como remota, para realizar correctamente los pasos siguientes:





3.2.1.- Preparación

Se pretende que los miembros del Parlamento Vasco **tomen conciencia** de las implicaciones de esta evaluación/auditoría, la importancia de su apoyo para que se lleve adelante y la concienciación de todos los órganos del Parlamento Vasco en el compromiso con su realización.

Será necesario **trabajar la sensibilización y formación en igualdad**.

3.2.2.- Ejecución

Se desarrollará en la decimotercera legislatura, y será necesario que el personal parlamentario **conozca la herramienta** o herramientas que se van a utilizar, resolver dudas y hacer un **seguimiento** de su cumplimentación.

Las jornadas informativas, entrevistas y/o reuniones personalizadas serán la fórmula principal para intentar garantizar una recogida de información correcta y mayoritaria.

3.2.3.- Presentación de resultados

En esta fase la presencia requerida por parte de la consultoría será mucho menor. Una vez unificados y analizados en un informe los datos y evaluaciones obtenidos, se darán a conocer a todos los miembros del Parlamento Vasco. Se incluirá en dicho informe las conclusiones y las propuestas o líneas estratégicas de actuación.

Estas líneas de actuación estratégicas se incluirán y desarrollarán de forma concreta en el que será el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco (2028-2032). Las bases para adjudicar este proyecto se realizarán una vez finalizados los tiempos de este segundo plan para la igualdad.





4.- PLAZO DE EJECUCIÓN DEL TRABAJO

- A) En el transcurso de **cuatro años** se ha de desarrollar íntegramente el trabajo de evaluación, diseño, implantación y seguimiento, así como la entrega del resumen ejecutivo del trabajo realizado anualmente y la memoria de los cuatro años del **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco**.

También se han de establecer, una vez realizada su implantación, las pautas, herramientas y medidas de actuación para el correcto desarrollo y mantenimiento de las acciones.

- B) En un plazo de **veinte meses**, se estima que se puede realizar el análisis y diagnóstico del ámbito parlamentario en materia de igualdad, y presentar el informe de **Parlamentos sensibles al género**, con conclusiones y líneas estratégicas en las que trabajar en el siguiente plan para la igualdad.

Deben **presentarse los informes finales**: el informe de valoración final del II Plan para la Igualdad (2023-2027), y el informe de los resultados obtenidos y propuestas derivadas de la evaluación de la acción Parlamentos sensibles al género, **al menos dos meses antes** de que finalice el tiempo adscrito en este contrato.

5.- MEMORIA

Las proposiciones a presentar por los licitadores deberán contener **una memoria** que desarrolle, al menos, los aspectos siguientes:

- a) Para la valoración de la **experiencia e idoneidad demostrada del equipo de trabajo en proyectos de similares características**:
- ❑ Equipo de trabajo, currículum de las personas que lo componen y funciones y responsabilidad a asumir por cada uno de ellas.
 - ❑ Experiencia acreditada en este tipo de proyectos del equipo adscrito al contrato.
 - ❑ Equipo multidisciplinar, con conocimientos de calidad de procesos, experiencia en coordinación de equipos de trabajo, y con perfiles normativos en materia de igualdad.





b) Para la valoración de la **calidad y valor técnico del contenido de la memoria presentada**, se estudiarán las propuestas de organización del trabajo, metodología de implantación de las actuaciones y de recogida de información y otras aportaciones adicionales a las exigidas en las bases, así como el calendario y plazo de ejecución estimativo de las actuaciones a implementar. En resumen:

- ❑ Enfoque y metodología.
- ❑ Propuesta de tareas, herramientas y personas, entre otros, para las actuaciones previstas en el proyecto.

c) Para la valoración de la **capacidad de gestión de la empresa**, se tomará como referente la disponibilidad de la empresa en cuanto a número de horas presenciales.

d) **Precio** ofertado.

La empresa que resulte adjudicataria deberá elaborar, posteriormente, un cronograma anual, con el detalle de lo que se hará en cada etapa: Objetivos, metodología empleada, actividades a realizar, recursos humanos que se emplearán, fechas y horarios de preferencia y la estimación en tiempo de lo que supondrá cada etapa. El Parlamento Vasco se reserva el derecho a introducir las modificaciones necesarias tanto en contenido como en planificación horaria, si fuera pertinente.

Al ser un proyecto plurianual, es necesario que la empresa que resulte adjudicataria esboce qué pasos dará cada anualidad.

Para el perfecto seguimiento del conjunto del sistema, su evolución, corrección de desviaciones y control general, se van a seguir los pasos antes citados (evaluación/diagnóstico, implantación y seguimiento, evaluación).

El Parlamento Vasco designará una persona responsable del proyecto, que será la encargada de la comunicación con la empresa que resulte adjudicataria. Todas las sesiones y trabajos serán consensuados con esta persona, que tendrá a su vez el apoyo de un equipo de igualdad designado por el Parlamento Vasco.

Para una presentación del proyecto lo más adaptada posible a la realidad organizativa y a los objetivos en materia de igualdad del Parlamento Vasco, se pone a disposición de las empresas concursantes el [I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco](#).





Para solicitar cualquier otro material que consideren pertinente o para trasladar las dudas que surjan con respecto a estas bases, se habilitará el correo electrónico berdintasuna@legebiltzarra.eus, contabilizadas a partir del día de la publicación de estas bases. La comunicación de su publicación se realizará por correo electrónico a todas las empresas homologadas por Emakunde.

El **Parlamento** dará respuesta a los interrogantes planteados, y las publicará en el perfil del contratante, proporcionando de esta manera idéntica información a todas las empresas interesadas.

Las empresas interesadas **dispondrán de 20 días naturales para presentar sus ofertas.**

6.- CRITERIOS DE ADJUDICACIÓN DE LAS OFERTAS

1. La adjudicación del contrato se efectuará valorando los siguientes criterios:

- a) Experiencia e idoneidad demostrada del equipo de trabajo en proyectos de similares características.
- b) Calidad y valor técnico del contenido de la memoria presentada.

Si el sumatorio de la puntuación obtenida en estos dos primeros criterios es inferior al 60%, no se contemplarán los criterios c) y d).

- c) Capacidad de gestión de la empresa.
- d) Precio.

2. Los criterios arriba mencionados, en orden a la adjudicación del concurso o su declaración como desierto, se valorarán de acuerdo con la siguiente puntuación:

- apartado a) 30 puntos
- apartado b) 15 puntos
- apartado c).....20 puntos
- apartado d) 35 puntos





En el caso del **apartado c)**, se tendrá como referente de mayor valoración la cuantía de horas más alta de las diferentes ofertas presentadas, con el mínimo estipulado de 600 horas de asesoría para los cuatro años de duración del contrato, de las que al menos 420 deberán ser presenciales.

Se valorará con **0,1 puntos cada hora presencial** de consultoría que se oferte de más, hasta un **máximo de 200 horas** para los cuatro años.

En el caso del **apartado d)**, se tendrá como referente de mayor valoración la cuantía más baja de las diferentes ofertas presentadas.

El órgano de contratación, previamente a la adjudicación, podrá recabar cuantos dictámenes e informes complementarios estime pertinentes.

7.- ACREDITACIÓN DE LA SOLVENCIA TÉCNICA O PROFESIONAL

- Documentación acreditativa de estar **actualmente homologada por parte de EMAKUNDE**, en virtud del Decreto 105/2004, de 8 de junio, por el que se regula la homologación de entidades consultoras para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.
- Se deberá **acreditar el conocimiento de euskera** de alguna de las personas asignadas al proyecto. Se ha de garantizar una atención bilingüe hacia los miembros del Parlamento Vasco, en el desarrollo de las diferentes fases del proceso.

8.- DIRECCIÓN DEL PROYECTO

La ejecución del proyecto se desarrollará bajo la dirección, inspección y control de la Mesa del Parlamento Vasco, que delegará en el equipo de igualdad del Parlamento Vasco la supervisión interna del proyecto, su coordinación general y su impulso durante el proceso de realización.





9.- PRESUPUESTOS MÁXIMOS

1.- Para la contratación de una empresa de consultoría para la confección, implantación, seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad.....21.500€

Se incluirán en este precio:

- Las propuestas para el mantenimiento de las acciones implantadas en el primer plan, las directrices para el cumplimiento de las acciones pendientes y de las nuevas acciones sugeridas.
- Las propuestas de procedimientos, herramientas y recursos –incluida la formación específica– que se utilizarán en la evaluación de Parlamentos sensibles al género.
- El asesoramiento básico para el desarrollo del Plan de Igualdad (reportes semestrales, informes anuales y dos o tres reuniones anuales con el equipo de igualdad).

Esta cantidad se pagará el primer año, una vez finalizado el diseño definitivo del II Plan para la Igualdad, aunque hay acciones que se van a desarrollar en fechas posteriores, como es el caso de la evaluación de Parlamentos sensibles al género, pero su provisión económica se incluye en este primer año.

2.- En los tres años siguientes, se incluirá el **asesoramiento especializado** para la ejecución de las acciones del Plan de Igualdad, esto es, **la formación específica y la asistencia técnica y/o metodológica o procedimental para el desarrollo de las acciones** (jornadas, confección de cuestionarios, entrevistas, propuesta de líneas de actuación para los equipos de trabajo, etc.) **y su seguimiento y evaluación,** 9.100 euros/año.

Esta cantidad se pagará –los dos primeros años– dentro del primer trimestre del año, una vez realizada la primera reunión anual con el equipo de igualdad. El último pago –correspondiente al tercer año– se realizará una vez recibidos satisfactoriamente los informes finales.

Las cuantías económicas máximas se resumen en la siguiente línea:

21.500 euros el primer año + 9.100 euros x 3 años = **48.800 € distribuidos en 4 años. IVA no incluido.**





3.- En el precio final **están excluidas** las jornadas y/o cursos o talleres de formación general² que, en su caso, se facturarán aparte, así como la realización de trabajos o proyectos derivados de la implantación de determinadas acciones que, por su naturaleza, requieran una dedicación más allá de las horas previamente pactadas o de conocimientos o tratamientos específicos.

Estarán incluidos los gastos que ocasione a la empresa la realización del proyecto, tales como los posibles gastos de desplazamiento, entre otros.

²- Se considera **formación general** aquella dirigida a las personas integrantes de la organización, cuya oferta, con carácter general, se hace extensible a todos sus miembros o bien a amplios colectivos de la organización (ejemplo: talleres en torno a la igualdad dirigidos al colectivo masculino). El formato habitual es un **curso o taller de 10 a 12 horas de duración, distribuidas en 3 jornadas**. También se consideran excluidas aquellas jornadas que, aunque están directamente vinculadas a la igualdad, se realizan en torno a una fecha concreta y con un propósito más social, como pueden ser las jornadas del 25 de noviembre o del 8 de marzo. El formato habitual es de 4 horas desarrolladas en una sola jornada, donde se trabajan determinados valores a través de dinámicas de grupo.

Formación específica se consideran los cursos, talleres o jornadas directamente vinculados a la realización de las acciones del Plan de Igualdad que, de manera general, tendrán una duración mucho más reducida (entre 2 y 5 horas), que, aunque puedan afectar de forma excepcional al total de la organización, dependiendo de la acción que se trabaje, lo habitual es que se oriente a un colectivo mucho más reducido (equipo de trabajo).





**EUSKO LEGEBILTZARRA
PARLAMENTO VASCO**

BERDINTASUN, ANIZTASUN ETA BERRIKUNTZAKO ARLOA
ÁREA DE IGUALDAD, DIVERSIDAD E INNOVACIÓN

CUADRO RESUMEN BASES TÉCNICAS

1. OBJETO	Confección, implantación, seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Parlamento Vasco: 1. Dar continuidad al I Plan para la Igualdad. 2. Introducir una gran acción/objetivo dentro de este segundo plan: la realización de un diagnóstico del ámbito parlamentario.
2. ADSCRIPCIÓN DE MEDIOS	▪ Consultoría especializada en igualdad. ▪ Regularidad en su presencia en el Parlamento Vasco. ▪ Asesoramiento y coordinación con el Área de Igualdad, Diversidad e Innovación y con los equipos de trabajo. ▪ Reseñas semestrales. ▪ Cronogramas anuales. ▪ Informes anuales. ▪ Reuniones con el equipo de igualdad.
3. ASISTENCIA COMPRENDIDA EN EL CONTRATO	Del plan general, al menos las siguientes fases: ➤ Evaluación y diagnóstico. ➤ Diseño. ➤ Implantación y seguimiento. ➤ Evaluación. De la acción de autoevaluación en Parlamentos sensibles al género. ○ Preparación. ○ Ejecución. ○ Presentación de resultados.
4. PLAZO DE EJECUCIÓN	48 meses para el desarrollo íntegro del II Plan para la Igualdad. 20 meses para el análisis y diagnóstico de la acción Parlamentos sensibles al género.



5. MEMORIA	Se deberá presentar una memoria que desarrolle, al menos, los aspectos siguientes: ➤ Equipo de trabajo, currículum de sus componentes, y funciones y responsabilidad a asumir por cada uno de ellos. Experiencia de sus integrantes en este tipo de proyectos. Equipo multidisciplinar, con conocimientos de calidad de procesos, experiencia en coordinación de equipos de trabajo y perfiles normativos en materia de igualdad. ➤ Enfoque y metodología. Propuesta de tareas, herramientas, personas, etc. para cada actuación prevista en el proyecto. ➤ Disponibilidad de horas de consultoría. ➤ Oferta económica.
6. CRITERIOS DE VALORACIÓN	a) Experiencia e idoneidad demostrada del equipo de trabajo en proyectos de similares características. b) Calidad y valor técnico del contenido de la memoria presentada. c) Capacidad de gestión de la empresa. d) Precio.
7. SOLVENCIA TÉCNICA	✓ Homologación de la consultoría por parte de Emakunde. ✓ Acreditación de euskera de al menos una persona del equipo.
8. DIRECCIÓN DEL PROYECTO	Mesa del Parlamento Vasco y equipo de igualdad.
9. PRESUPUESTOS MÁXIMOS	48.800 € distribuidos en 4 años. IVA no incluido. (21.500 el primer año + 9.100 euros x 3 años)