

ANEXO 1

BASES DE LA CATEGORÍA A: PREMIO INTEGRA DE BBVA

DESCRIPCIÓN, REQUISITOS, VALORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

El Premio INTEGRA de BBVA supone el reconocimiento a la trayectoria de una entidad o iniciativa consolidada que pueda aportar resultados demostrables, experiencia y recorrido en la generación de valor y de calidad en el empleo para las personas con discapacidad.

De esta manera, para la concesión de este premio se tendrá en cuenta la experiencia, prestigio y trayectoria de la entidad responsable de la iniciativa en la generación de empleo y de oportunidades para las personas con discapacidad.

Se valorará especialmente la innovación que haya supuesto la iniciativa en la generación de empleo para las personas con discapacidad.

Asimismo, se tendrá en cuenta el impulso de nuevas iniciativas con impacto social que la organización tenga previsto poner en marcha para garantizar su viabilidad y desarrollo futuro.

1. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN

Además de los requisitos establecidos en las bases generales del Concurso, la entidad que presente su candidatura a la Categoría A deberá acreditar una trayectoria mínima de 5 años.

En el caso de que la candidatura sea presentada por parte de una entidad fruto de la fusión, alianza o integración de organizaciones, al menos la mitad de entidades que la forman deberán acreditar dicha trayectoria mínima.

Las entidades premiadas en anteriores ediciones con el Premio Integra de BBVA (categoría A) no podrán presentarse a la citada categoría de este concurso. Sí que podrán volver a presentarse las organizaciones reconocidas con la mención especial de la categoría A.

2. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN Y SELECCIÓN DE CANDIDATURAS

La valoración de las candidaturas tendrá en cuenta su coherencia con el objeto del Concurso, siendo necesario, así, que respondan a los criterios de innovación, generación de valor y calidad en la creación de empleo para personas con discapacidad.

Así, la categoría A del Concurso Integra de BBVA reconocerá aquellas iniciativas que acrediten la generación de empleo innovador, sostenible y de calidad, entendiendo éste como aquel que permite ofrecer oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad, en clave de sostenibilidad y de mayor retorno a la sociedad y a los grupos de interés de las organizaciones, principalmente a las propias personas, aplicando de manera sistemática nuevos procesos, sistemas, políticas o enfocando su actividad hacia sectores o actividades emergentes y de mayor valor social y económico.

De esta manera, en la selección de candidaturas, se considerarán aquellas que generen mayores y mejores oportunidades para el empleo de las personas con discapacidad desde la concepción expuesta y aplicando los siguientes criterios de valoración:

	CRITERIOS DE VALORACIÓN
Potencial impacto en la creación de empleo de calidad para las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> ○ Número de puestos de trabajo creados ○ Medidas definidas para la creación futura de puestos de trabajo o para el mantenimiento de los existentes ○ Condiciones laborales de las personas con discapacidad (adecuación de puestos de trabajo, entorno laboral, infraestructuras, etc.) ○ Condiciones salariales ○ Desarrollo profesional (itinerario y carrera profesional, política de formación, etc.) ○ Generación de condiciones para la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad (ajustes razonables, apoyos específicos, etc.) ○ Generación de valor añadido: aumento de riqueza generada por la actividad de una organización, que se mide por la diferencia entre el valor de la producción de bienes y servicios y el valor de compra de las adquisiciones exteriores y que revierte en la generación de empleo de mayor calidad.
Empleo para colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades para el acceso al empleo , según el Artículo 7 (Derecho a la igualdad) del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social que define los colectivos especialmente vulnerables a la discriminación múltiple.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Número de puestos de trabajo creados para colectivos especialmente vulnerables a la discriminación múltiple: <ul style="list-style-type: none"> ○ mujeres con discapacidad ○ mayores con discapacidad ○ mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género ○ personas con pluridiscapacidad ○ otras personas con discapacidad integrantes de minorías
Nivel de innovación que suponga la iniciativa en las políticas y prácticas de generación de empleo para las personas con discapacidad:	<ul style="list-style-type: none"> ○ Innovación en la creación de empleo para las personas con discapacidad en nuevos sectores de actividad ○ Iniciativas de generación de empleo en Centros Especiales de Empleo que contribuyan al desarrollo sostenible y al desarrollo territorial ○ Investigación, desarrollo e innovación en la aplicación de tecnologías avanzadas en el empleo para las personas con discapacidad ○ Aplicación sistemática de políticas de I+D+I para la mejora del empleo de las personas con discapacidad (innovación en procesos, capacidades y recursos, etc.)
Calidad y excelencia en la gestión y buen gobierno .	<ul style="list-style-type: none"> ○ Implantación de sistemas de gestión de la calidad (ISO 9001), sistemas de gestión ambiental (ISO 14000, EMAS), de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OHSAS) y/o sistemas de gestión ética (Especificación para la gestión ética y profesionalizada de los CEE de AENOR/FEACEM, SGE-21 de Forética, etc.) ○ Políticas de buen gobierno y transparencia en la gestión (Códigos de Buen Gobierno, Memorias de Sostenibilidad, Planes de Gestión de la Responsabilidad Social, etc.)
Impacto de la iniciativa y retorno a la propia organización y a la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Estudios de medición de impacto y retorno de la actividad de la organización a la sociedad. ○ Impacto de la actividad de la organización en el territorio.
Sensibilización social en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y que contemplen estos principios como valores vertebradores de su actividad:	<p>Actividades de difusión, transferencia de buenas prácticas, sensibilización y formación que fomenten una cultura de calidad en el empleo para las personas con discapacidad realizadas</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Calidad de las acciones de comunicación y contribución de la imagen proyectada a la sensibilización social respecto a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. ○ Presencia en las redes sociales y dinamización de la base social.
Potencial de transferencia	Potencial capacidad de generalización y extensión de la experiencia de la entidad en otras

y extensión del proyecto a otras entidades, ámbitos y territorios	organizaciones, ámbitos y territorios (de acuerdo con lo establecido en el Anexo 1.3: CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA LA TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS).
---	--

Partiendo de estos criterios, se procederá a la valoración y selección de una única entidad que presente la iniciativa que se considere más innovadora y sostenible y que, suponiendo ya en la actualidad una alta generación de valor y de calidad en el empleo para las personas con discapacidad, pueda aportar resultados demostrables.

Para la concesión de este premio se tendrá en cuenta la experiencia, prestigio y trayectoria de la entidad responsable de la iniciativa en la generación de empleo y de oportunidades para las personas con discapacidad.

Asimismo, se tendrá en cuenta el impulso de nuevas iniciativas con impacto social que la organización tenga previsto poner en marcha para garantizar su viabilidad y desarrollo futuro.

3. PRESENTACIÓN DE LAS CANDIDATURAS

PRIMERA FASE: PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS

Podrán presentar proyectos a este Concurso todas las personas jurídicas que se ajusten a lo establecido en estas bases, y que, compartiendo los objetivos de este concurso, así lo deseen. Para ello remitirán, hasta el **31 de enero de 2018, a las 17:00 h.**, la documentación correspondiente a la primera fase que se detalla a continuación mediante el formulario recogido en la página web www.premiointegrabbva.es (CATEGORÍA A: PREMIO INTEGRA de BBVA (ficha técnica recogida en el anexo 1.1.))

Esta ficha deberá cumplimentarse íntegramente para que la candidatura pueda incorporarse al proceso de valoración.

Si la entidad no dispone de alguno de los datos, deberá consignar "INFORMACIÓN NO DISPONIBLE", especificando asimismo las causas por las que no dispone de dicha información.

La presentación del formulario con defectos de forma (campos sin cumplimentar, exceso de número de palabras u otros), supondrá la exclusión de la candidatura del proceso de valoración.

Este formulario deberá enviarse hasta el 31 de enero de 2018, a las 17:00 h. y su cumplimentación deberá realizarse mediante el formulario disponible en la web.

Del mismo modo, hasta el 31 de enero de 2018, a las 17:00 h., deberá enviarse una declaración responsable de notificación de la concurrencia de la persona jurídica firmada (ver ANEXO 3: MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE DE NOTIFICACIÓN DE CONCURRENCIA). Esta declaración deberá rellenarse, firmarse y escanearse, adjuntándola al formulario web antes citado en el proceso de presentación de candidaturas.

En el caso en el que la documentación requerida (tanto la correspondiente a la primera fase del Concurso, como la declaración responsable de notificación de la concurrencia) sea recibida fuera del plazo establecido, la candidatura quedará automáticamente excluida del proceso de valoración.

Tan sólo aquellas iniciativas a las que, habiendo superado esta primera fase, se les requiera, deberán enviar, si así les es solicitado, la siguiente documentación complementaria.

SEGUNDA FASE: DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA

A aquellas iniciativas que, tras su valoración, sean seleccionadas para su paso a la segunda fase de evaluación, se les podrá requerir la siguiente documentación complementaria:

- Ficha resumen de la candidatura, según la plantilla que se facilitará a los candidatos seleccionados.
- Memoria explicativa de la trayectoria de la entidad concurrente en la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad, con especial referencia:
 - o a su carácter innovador en la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad,
 - o al número de empleos generados,
 - o al nivel salarial y categorías contractuales,
 - o a los beneficios derivados para la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de estas personas, y
 - o a la transferencia de buenas prácticas que la entidad desarrolla (ver anexo 1.3: CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA LA TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS).

Esta memoria tendrá una extensión máxima de 30 páginas y deberá realizarse de acuerdo con la estructura definida en el anexo 1.2.

- Plan de sostenibilidad de la organización, que deberá contener, al menos, la información siguiente:
 - o Compromiso de la organización con el desarrollo sostenible y la sostenibilidad del empleo de las personas con discapacidad: visión de futuro.
 - o Análisis y diagnóstico de la entidad en las tres dimensiones siguientes: desarrollo y actuaciones clave en el ámbito social (política de dirección de personas, derechos humanos, políticas de igualdad, relaciones con la comunidad, etc.), económico y medioambiental e impacto en dichas dimensiones.
 - o Medidas planteadas para el sostenimiento del empleo de las personas con discapacidad.
 - o Medidas planteadas para la sostenibilidad económica de la organización.
 - o Medidas planteadas para la eficiencia en la gestión y uso de recursos naturales y económicos.
 - o Medidas planteadas para la mejora del impacto de la entidad en su entorno y en el medioambiente.
- Plan de viabilidad para la consolidación y desarrollo futuro de la línea de actividad con impacto social presentada que deberá contener, como mínimo, un análisis financiero de acuerdo con las plantillas que a tal efecto se facilitarán desde el Concurso Integra de BBVA
- Estatutos de la entidad concurrente.
- Declaración responsable sobre la distribución del capital social de la entidad.

- Balances y cuentas de resultados de los últimos tres ejercicios.
- Certificaciones en vigor acreditativas de encontrarse al corriente de las obligaciones con la Seguridad Social y con Hacienda.

La persona jurídica responsable de la iniciativa seleccionada para su paso a la segunda fase dispondrá de 10 días naturales desde la comunicación de su preselección para la presentación de la documentación requerida. Dicha documentación deberá ser enviada mediante la página web del Concurso.

La presentación de todos los documentos requeridos es necesaria para la aceptación del proyecto. En el caso de no adjuntar alguno de ellos la candidatura será rechazada.

La presentación de candidaturas al Concurso Integra de BBVA supone la aceptación de la incorporación de la información enviada a una base de datos para posibles usos de difusión y publicación de buenas prácticas en la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad por parte de las entidades convocantes.

Los datos de carácter personal que se pudieran recoger en este concurso, se recogen en el ámbito y con la exclusiva finalidad del seguimiento control y desarrollo del mismo, quedando garantizado su tratamiento y protección de acuerdo con lo establecido por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. El responsable del fichero es Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A., con domicilio en Plaza de San Nicolás 4, Bilbao, donde podrá ejercerse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición.

4. DOTACIÓN ECONÓMICA Y OTROS BENEFICIOS

El Premio INTEGRA de BBVA, otorgado a una única entidad de acuerdo con estas bases, estará dotado con un importe de 150.000 euros.

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y REALIZACIÓN DE PAGOS

El Premio INTEGRA de BBVA se abonará en un único pago, una vez fallado el concurso. La entidad premiada se comprometerá en los siguientes términos:

- Difusión de su experiencia y de las buenas prácticas desarrolladas por la entidad para la mejora y desarrollo de la actividad de otras entidades, ámbitos y territorios.
- Reporte periódico, durante los dos años siguientes a la adjudicación del premio, del desarrollo de la actividad de la organización a FEACEM (General Díaz Porlier, 39 - Madrid, España) – por correo certificado o presencialmente – o por correo electrónico a premiosintegrabbva@feacem.es.

El abono del importe concedido se realizará en una cuenta bancaria de BBVA de la cual deberá disponer la entidad.

ANEXO 1.1. : FICHA TÉCNICA PARA LA PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS EN LA CATEGORÍA A: PREMIO INTEGRAL DE BBVA

! Este formulario se recoge a título de ejemplo, con la finalidad de que se conozca la información necesaria para la presentación de candidaturas. Sin embargo, el formulario sólo podrá cumplimentarse a través de la página web del Concurso Integral de BBVA.

! En el formulario web, todos los campos del formulario deben ser cumplimentados aunque, en caso necesario, se puede consignar "Información no disponible" más la correspondiente justificación.

! Los límites de caracteres se refieren a caracteres con espacios

! La presentación del formulario con defectos de forma (campos sin cumplimentar, exceso de número de palabras u otros), supondrá la exclusión de la candidatura del proceso de valoración.

A. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre/razón social (máximo 75 caracteres)

NIF/CIF (máximo 10 caracteres)

Domicilio social (máximo 120 caracteres)

Ámbito geográfico de actuación principal según estatutos: local, comarcal, provincial, autonómico o estatal, (máximo 50 caracteres)

Breve historia de la organización (máximo 1.350 caracteres)

Misión de la entidad (máximo 1.020 caracteres)

Colectivo de personas con discapacidad: discapacidad física u orgánica, discapacidad intelectual, discapacidad por enfermedad mental o discapacidad sensorial (indicando distribución porcentual según colectivo) (máximo 250 caracteres)

Principales logros/reconocimientos obtenidos (máximo 1.700 caracteres)

Representante legal (nombre, apellidos y cargo que ostenta) (máximo 100 caracteres)

Enlace directo al apartado de la sede electrónica o página web en la que se publican las cuentas de la entidad (máximo 100 caracteres)

Referencia de redes sociales en las que la organización está presente (máximo 500 caracteres)

Información sobre la implantación en la organización de los siguientes estándares (máximo 1.700 caracteres):

- Sistemas de gestión de la calidad (ISO)
- Sistemas de gestión ambiental (ISO 14000, EMAS),
- Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (OHSAS)
- Sistemas de gestión ética (Especificación para la gestión ética y profesionalizada de los CEE de AENOR/FEACEM, SGE-21 de Forética, etc.)
- Modelos de excelencia (EFQM)
- Políticas de buen gobierno y transparencia en la gestión (Códigos de Buen Gobierno, Memorias de Sostenibilidad, Planes de Gestión de la Responsabilidad Social, etc.) desarrolladas por la organización.

Breve descripción de la trayectoria en la generación de empleo para personas con discapacidad (máximo 2.000 caracteres)

Plantilla actual (31 de octubre de 2017), diferenciando trabajadores con discapacidad y sin discapacidad

Número total de trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad

Número de trabajadores sin discapacidad

Nº actual de trabajadores con discapacidad pertenecientes a colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades para el acceso al empleo, a 31 de octubre de 2017

Distribución de la plantilla según colectivos especialmente vulnerables a la discriminación múltiple:

Número de trabajadores con discapacidad intelectual

Porcentaje sobre plantilla total

Número de trabajadores con discapacidad por enfermedad mental

Porcentaje sobre plantilla total

Número de trabajadores con discapacidad física u orgánica o con discapacidad sensorial, superior al 65%

Porcentaje sobre plantilla total

Número de mujeres con discapacidad

Porcentaje sobre plantilla total

Número de trabajadores con discapacidad mayores de 45 años

Porcentaje sobre plantilla total

Número de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género

Porcentaje sobre plantilla total

Número de trabajadores con pluridiscapacidad

Porcentaje sobre plantilla total

Número de trabajadores con discapacidad integrantes de minorías

Porcentaje sobre plantilla total

Evolución de la plantilla:

Nº de trabajadores con discapacidad y plantilla total (trabajadores con y sin discapacidad) a 31 de diciembre de 2016

Número total de trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad

Nº de trabajadores con discapacidad y plantilla total (trabajadores con y sin discapacidad) a 31 de diciembre de 2015

Número total de trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad

Nº de trabajadores con discapacidad y plantilla total (trabajadores con y sin discapacidad) a 31 de diciembre de 2014

Número total de trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad

Nº de trabajadores con discapacidad y plantilla total (trabajadores con y sin discapacidad) a 31 de diciembre de 2013

Número total de trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad

Nº de trabajadores con discapacidad y plantilla total (trabajadores con y sin discapacidad) a 31 de diciembre de 2012

Número total de trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad

Nº de trabajadores con discapacidad y plantilla total (trabajadores con y sin discapacidad) a 31 de diciembre de 2002 (si la organización ha sido creada posteriormente, consignar "información no disponible)

Número total de trabajadores

Número de trabajadores con discapacidad

Nº de personas con discapacidad en edad laboral y en situación de actividad laboral que viven en la Comunidad Autónoma en la que se ubican los centros de producción de la entidad (a 31 de diciembre de 2015 o fecha posterior (indicando la fuente estadística de referencia), especificando:

- territorio al que se refiere la información
- tipología del colectivo de referencia

Salario anual medio de los trabajadores con discapacidad de la entidad (consignar salario bruto anual correspondiente a jornada completa) (máximo 20 caracteres)

Principales objetivos alcanzados en la generación de empleo para las personas con discapacidad (máximo 1.700 caracteres)

Principales resultados obtenidos en la generación de empleo para las personas con discapacidad (máximo 1.700 caracteres)

Medidas definidas para la creación futura de puestos de trabajo (máximo 1.700 caracteres)

Nuevas líneas o actividades de impacto social que tiene previsto impulsar la organización en los próximos dos años (máximo 2.020 caracteres)

Política de desarrollo profesional: itinerario y carrera profesional, política de formación, etc. (máximo 2.020 caracteres)

Condiciones para la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad en el empleo: ajustes razonables, apoyos específicos, etc. (máximo 2.020 caracteres)

Resumen de los elementos innovadores implementados (nuevos sectores de actividad, nuevas técnicas empleadas, tecnología aplicada al empleo de las personas con discapacidad, etc.) (máximo 2.020 caracteres)

Actividades de comunicación, difusión de buenas prácticas y sensibilización asociadas a la candidatura (máximo 2.020 caracteres)

B. ACTIVIDAD ECONÓMICA:

Información referente al último año cerrado (2016):

Total facturación en euros: (menos de 100.000€, de 100.000 a 150.000€, de 151.000 a 200.000€, de 201.000 a 250.000€...)

Porcentaje de crecimiento de la facturación respecto al año anterior: (Menos del 0%, del 0% al 5%, del 6% al 10%, del 11% al 20%...)

Porcentaje de ingresos que proviene de subvenciones o donaciones del último año: (Menos del 5%, del 5% al 9%, del 10% al 24% ...)

Distribución de las subvenciones y donaciones recibidas:

Porcentaje correspondiente a subvenciones regulares

Porcentaje sobre total de subvenciones/donaciones

Concepto

Porcentaje correspondiente a subvenciones no recurrentes (discrecionales)

Porcentaje sobre total de subvenciones/donaciones

Concepto

Porcentaje del resultado neto sobre total de facturación: (Menos del 0%, del 0% al 2%, del 3% al 5%...)

Porcentaje del resultado neto que se reinvierte (Menos del 1%, del 1% al 9 %...)

Porcentaje que representan los Fondos Propios sobre el total del Pasivo:* (menos del 25%, del 25% al 49%...)

Información referente al ejercicio 2015:

Total facturación en euros: (menos de 100.000€, de 100.000 a 150.000€, de 151.000 a 200.000€, de 201.000 a 250.000€...)

Porcentaje de crecimiento de la facturación respecto al año anterior: (Menos del 0%, del 0% al 5%, del 6% al 10%, del 11% al 20%...)

Porcentaje de ingresos que proviene de subvenciones o donaciones del último año: (Menos del 5%, del 5% al 9%, del 10% al 24% ...)

Distribución de las subvenciones y donaciones recibidas:

Porcentaje correspondiente a subvenciones regulares

Porcentaje sobre total de subvenciones/donaciones

Concepto

Porcentaje correspondiente a subvenciones no recurrentes (discrecionales)

Porcentaje sobre total de subvenciones/donaciones

Concepto

Porcentaje del resultado neto sobre total de facturación: (Menos del 0%, del 0% al 2%, del 3% al 5%...)

Porcentaje del resultado neto que se reinvierte (Menos del 1%, del 1% al 9 %...)

Porcentaje que representan los Fondos Propios sobre el total del Pasivo:* (menos del 25%, del 25% al 49%...)

Estrategia de crecimiento:

Porcentaje de crecimiento interanual esperado de facturación durante los próximos 5 años:

- Del 0% al 5%
- Del 6% al 10%
- Del 11% al 20%
- Del 21% al 50%
- Más de 50%

Breve explicación del crecimiento esperado en facturación (máximo 1.020 caracteres)

Crecimiento anual esperado en puestos de trabajo para personas con discapacidad:

- Del 0% al 5%
- Del 6% al 10%
- Del 11% al 20%
- Del 21% al 50%
- Más de 50%

Breve explicación del crecimiento esperado en puestos de trabajo para personas con discapacidad (máximo 1.020 caracteres)

C. NATURALEZA DE LA ENTIDAD Y CAPITAL SOCIAL

Forma jurídica de la organización (máximo 30 caracteres)

Declaración de utilidad pública (en el caso de asociaciones)

Reproducción fórmula estatutaria de declaración de ausencia de ánimo de lucro (máximo 250 caracteres)

Distribución capital social o fundacional (máximo 100 caracteres)

D. PERSONA DE CONTACTO

Nombre y apellidos (máximo 60 caracteres)

Teléfono (máximo 10 caracteres)

E-mail (máximo 40 caracteres)

ANEXO 1.2.: ESTRUCTURA DE MEMORIA DE LA TRAYECTORIA DE LA ENTIDAD CONCURRENTE A LA CATEGORÍA A

Las candidaturas que, según lo expuesto en el punto referente a la PRESENTACIÓN DE LAS CANDIDATURAS, sean seleccionadas para su paso a la segunda fase de valoración deberán aportar la documentación referida en dicho apartado.

Entre esta documentación se encuentra la memoria explicativa de la trayectoria de la entidad concurrente en la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad, que deberá elaborarse de acuerdo con la estructura siguiente:

1. Presentación de la entidad: historia, situación actual y principales dimensiones:
 - Misión y finalidad principal
 - Servicios que presta a las personas con discapacidad
 - Centros de actividad y ubicación geográfica
 - Número total de empleados y composición de la plantilla: desglosándola según las variables género, edad y discapacidad.
 - Ingresos totales y, en el caso de venta de productos o servicios, facturación total (último ejercicio cerrado)
 - Composición del órgano de gobierno (junta directiva, patronato o consejo de administración)
 - Estrategias implementadas para superar la reciente crisis económica (en los ámbitos laboral, financiero y económico) y situación económico-financiera actual
2. Trayectoria en la generación de empleo de las personas con discapacidad:
 - Historia de los servicios y/o centros de empleo para personas con discapacidad: origen y desarrollo de actividades hasta la actualidad.
 - Realidad actual de las actividades de generación y promoción de empleo para personas con discapacidad: servicios que presta, CEE de los que es titular, actividades productivas desarrolladas, etc.
 - Nuevas líneas de actividad con impacto social actuales o previstas.
3. Información de las condiciones de empleo de las personas con discapacidad:
 - Impacto de la actividad de la organización en el empleo para personas con discapacidad en su entorno territorial.
 - Evolución de la plantilla de la entidad, con y sin discapacidad, en los últimos 5 años (en el caso de organizaciones con mayor trayectoria, evolución de los últimos 10 años).
 - Composición actual de la plantilla de personas con discapacidad y distribución según colectivo de personas con discapacidad.
 - Características de la contratación de personas con discapacidad:
 - Porcentaje de contratos indefinidos y temporales
 - Porcentaje de jornadas completas y parciales
 - Salario medio anual bruto por cada categoría

profesional y distribución de número de contratos en cada categoría

- Convenio colectivo de referencia
 - En el caso de prestación de servicios de intermediación laboral: número de inserciones en el mercado abierto en los últimos 10 años, tipos de contratos, duración de los mismos, índices de mantenimiento de los puestos de trabajo, etc.
 - Política de desarrollo profesional para las personas con discapacidad (itinerario y carrera profesional, política de formación, etc)
 - Condiciones para la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad en el empleo (ajustes razonables, apoyos específicos, etc.)
- 4. Calidad, innovación y buen gobierno en la gestión de la entidad:
 - Políticas de innovación aplicadas a la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad (innovación en procesos, capacidades y recursos, nuevos yacimientos, etc.)
 - Implantación de sistemas de gestión de la calidad (ISO) y modelos de excelencia (EFQM),.
 - Políticas de buen gobierno y transparencia en la gestión (Códigos de Buen Gobierno, Memorias de Sostenibilidad, Planes de Gestión de la Responsabilidad Social, etc.
- 5. Comunicación y transferencia:
 - Política de comunicación de la entidad y medios de comunicación propios
 - Principales actividades de difusión, transferencia de buenas prácticas, sensibilización y formación que fomenten una cultura de calidad en el empleo para las personas con discapacidad realizadas por la entidad
 - Plan de difusión del Premio Integra de BBVA (en caso de ser premiada)

Extensión máxima de la memoria: 30 páginas

ANEXO 1.3.: CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA LA TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

El Concurso INTEGRAL de BBVA se dirige a impulsar la voluntad de BBVA, FEACEM, COCEMFE, Plena Inclusión, Fundación ONCE y Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA de reconocer y apoyar, conjuntamente, aquellas iniciativas innovadoras y de alta generación de valor para un empleo de calidad para las personas con discapacidad.

En este sentido, las entidades convocantes consideran que la transferencia constituye una metodología fundamental para la extensión de aquellas prácticas innovadoras y para la búsqueda, en definitiva, de la generación de valor en el empleo de las personas con discapacidad, promoviendo su igualdad de oportunidades.

En la selección de la entidad galardonada con el Premio Integral de BBVA se valorará la transferencia de buenas prácticas realizada por ésta, entendiendo que la difusión de metodologías innovadoras, de casos de éxito o de cualquier otro elemento destacable desarrollado puede aportar información valiosa para otras entidades que trabajan por la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad.

No se considera enmarcado dentro de este concepto de transferencia de metodología la transmisión de clientes o de las acciones y estrategias de marketing y del área comercial de la entidad.