



**X CONCURSO ANUAL INTEGRA DE BBVA  
PARA EL APOYO DE INICIATIVAS INNOVADORAS, SOSTENIBLES Y DE ALTA  
GENERACIÓN DE VALOR PARA EL EMPLEO DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD  
BASES REGULADORAS 2018**

El empleo es un pilar fundamental en la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y en el fomento de su igualdad de oportunidades.

Por ello, es voluntad de BBVA, FEACEM, COCEMFE, Plena Inclusión, Fundación ONCE y Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA reconocer y apoyar, conjuntamente, aquellas iniciativas innovadoras, sostenibles y de alta generación de valor para un empleo de calidad para las personas con discapacidad.

Y lo hacen pretendiendo:

- reconocer la trayectoria de las entidades que han generado, con su actividad, oportunidades de empleo para las personas con discapacidad
- e impulsar nuevas iniciativas con impacto social que habiendo identificado la necesidad de generar dichas oportunidades utilizan principios empresariales para su creación, garantizando la sostenibilidad de su modelo.

Las organizaciones promotoras del Concurso Integra de BBVA son:

- ↳ **Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S.A. (BBVA)** es una entidad financiera que tiene entre las prioridades de su compromiso integral de Responsabilidad Social Corporativa aportar a las personas con discapacidad oportunidades de empleo en condiciones de calidad y plena igualdad y la promoción de su integración laboral.
- ↳ La **Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)**, representa y defiende los intereses de las asociaciones empresariales que la integran para mejorar el sector de los Centros Especiales de Empleo como fórmula del empleo protegido, garantizando unas condiciones de trabajo dignas y acordes con las condiciones generales del mercado de trabajo ordinario para las personas con discapacidad. Su principal prioridad es la integración laboral de este colectivo, el desarrollo de una política integral de innovación en la generación y potenciación del empleo para estas personas y la consecución de la excelencia en los Centros Especiales de Empleo de nuestro país.
- ↳ La **Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE)**, representa y defiende los intereses de las personas con discapacidad física y orgánica, promoviendo y defendiendo, entre otros, la

mejora de sus condiciones de vida y su plena integración social y laboral, gestionando actuaciones y servicios encaminados a dicho fin a través de las 1300 organizaciones que agrupa en el conjunto del Estado, contando en estos momentos con una red de 104 oficinas.

- ↳ **Plena Inclusión** representa en España a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias, y tiene como principal misión contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.
- ↳ La **Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad (FUNDACIÓN ONCE)**, tiene como principal finalidad cooperar y colaborar con el conjunto de organizaciones españolas de personas con discapacidad para el desarrollo de políticas y actuaciones de integración social y laboral de las mismas.
- ↳ La Confederación **SALUD MENTAL ESPAÑA**, integra a 19 federaciones autonómicas y asociaciones uniprovinciales, las cuales agrupan a más de 300 asociaciones y suman más de 47.000 socios y socias en todo el territorio estatal. Representa a las personas con problemas de salud mental y sus familias. Tiene como misión mejorar su calidad de vida, defender sus derechos y representar al movimiento asociativo. Sus principales objetivos son asegurar el derecho de una atención de calidad e individualizada a todas las personas con trastorno mental en el ámbito comunitario, la igualdad de oportunidades para este colectivo, así como la promoción de la salud mental en la población.

El Concurso Integra de BBVA cuenta, asimismo, con la colaboración del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI):

- ↳ El **Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad**, más conocido por sus siglas, **CERMI**, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de personas, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad.

De acuerdo con la voluntad expresada y con la finalidad de contribuir a la mejora de la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, mediante el impulso al empleo de calidad para este colectivo, se convoca el presente concurso, que se articulará según lo establecido en las bases reguladoras que se recogen a continuación:

## **BASES GENERALES**

### **1. OBJETO**

El objeto del presente concurso es reconocer la trayectoria en la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad de las organizaciones de iniciativa social privada sin ánimo de lucro, así como impulsar nuevas iniciativas con

alto impacto social, innovadoras y sostenibles, que supongan una alta generación de valor y de creación de empleo para personas con discapacidad.

El apoyo que se ofrecerá a las iniciativas seleccionadas consistirá en:

- **Reconocimiento** de aquellas iniciativas innovadoras, sostenibles y de alta generación de valor para un empleo de calidad para las personas con discapacidad y apoyo en su **difusión**, siempre que se trate de acciones enmarcadas en la difusión del Concurso Integra de BBVA y de mutuo acuerdo entre las partes.
- Una **dotación económica** para el impulso a las iniciativas seleccionadas.

Es voluntad de las organizaciones convocantes promover la consolidación y desarrollo de iniciativas que generan oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad. Y es por ello que manifiestan su interés en que las organizaciones ganadoras del Concurso Integra de BBVA puedan participar en BBVA Momentum, animando a dichas organizaciones a participar en dicha convocatoria.

## **2. CATEGORÍAS DEL CONCURSO**

El Concurso Integra de BBVA se articula en un doble nivel de reconocimiento, correspondiente con las siguientes categorías:

### **CATEGORÍA A: PREMIO INTEGRA DE BBVA**

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.

### **CATEGORÍA B: PREMIO IMPULSO A NUEVAS INICIATIVAS CON IMPACTO SOCIAL**

Esta categoría se dirige a apoyar e impulsar la puesta en marcha de nuevas iniciativas generadoras de empleo para personas con discapacidad con un alto impacto social.

Así, si bien el Premio Integra de BBVA recompensa una experiencia consolidada, esta categoría se orienta al reconocimiento de aquellas iniciativas innovadoras que pueden suponer una nueva generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad, pero cuyo desarrollo todavía no ha sido realizado.

Alguno o todos los premios podrían quedar desiertos, si lo estima el jurado.

### **3. PARTICIPANTES Y REQUISITOS**

Podrán participar en el presente concurso aquellas iniciativas llevadas a cabo por asociaciones o entidades españolas de iniciativa social privada sin ánimo de lucro que trabajen en el campo de la discapacidad y cumplan las condiciones previstas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril.

De acuerdo con la normativa citada, no podrán presentarse al Concurso aquellas asociaciones que no dispongan de resolución positiva de declaración de utilidad pública en la fecha de presentación de la candidatura.

Las entidades titulares de Centro Especial de Empleo podrán presentar su candidatura siempre y cuando demuestren el cumplimiento de uno de los siguientes supuestos:

1. Ser entidades de iniciativa social privada sin ánimo de lucro,
2. utilizar fórmulas de economía social con presencia mayoritaria de personas con discapacidad (cooperativas y sociedades anónimas laborales) o
3. estar participadas en al menos un 51% (de manera directa o indirecta) por una entidad de iniciativa social privada sin ánimo de lucro.

Así mismo, deberán obligarse a la reinversión de sus beneficios recogiendo este hecho en estatutos o en pacto extra-estatutario, orientando dicha reinversión a la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción.

Todas las organizaciones que concurran al Concurso Integra de BBVA, en cualquiera de sus categorías, deberán acreditar la publicación de las cuentas de la entidad en su sede electrónica o página web, de acuerdo con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno (dicha publicación deberá realizarse como máximo 3 meses después de su aprobación).

Se aceptarán y valorarán las candidaturas que respondan a los fines de la presente convocatoria, así como a los requisitos establecidos y que impliquen un importante potencial de creación de empleos de calidad, viables y transferibles para las personas con discapacidad.

### **4. JURADO**

El Jurado del Concurso estará integrado por personas designadas respectivamente por BBVA, FEACEM, COCEMFE, Plena Inclusión, Fundación ONCE y Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, así como por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

Asimismo, la entidad galardonada en la anterior edición del Concurso con el Premio Integra de BBVA dispondrá de un representante en el Jurado.

Este Jurado contará con una Comisión Técnica Asesora que realizará una valoración previa. Esta Comisión estará formada por personas de reconocido prestigio en el ámbito de la discapacidad y el empleo. En cualquier caso, los dictámenes que se

emitan por parte de esta Comisión se basarán en los principios de independencia, objetividad y confidencialidad.

El Jurado del Concurso Integra de BBVA se regirá por un reglamento que será aprobado en la sesión plenaria de deliberación que se celebre como primer punto del orden del día.

El fallo del Jurado, que será inapelable, se hará público durante el tercer trimestre de 2018.

## **5. PUBLICIDAD E IMAGEN CORPORATIVA**

Cualquier comunicación, publicación o acción publicitaria relacionada con la iniciativa galardonada con el Premio INTEGRA de BBVA (categoría A) y con las iniciativas premiadas en la categoría de impulso a nuevas iniciativas con impacto social (categoría B) recogerá una mención al presente concurso, incluyendo en los soportes gráficos que se generen los logotipos y elementos gráficos de imagen corporativa de BBVA, FEACEM, COCEMFE, Plena Inclusión, Fundación ONCE y Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA que estas entidades determinen.

Sin que sea obligación alguna para BBVA, las entidades participantes en el concurso tanto en la Categoría A, como en la B, autorizan a BBVA a reproducir y utilizar su nombre, dirección imagen y logo en cualquier actividad publicitaria o promocional, sin que dicha utilización le confiera derecho de remuneración o beneficio alguno con excepción hecha de la entrega de los premios obtenidos, en su caso.

## **6. ACEPTACIÓN DE LAS BASES**

La participación en esta convocatoria supone la aceptación expresa de estas Bases en su integridad.

## **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:

<b>CRITERIOS DE VALORACIÓN</b>	
Potencial impacto en la <b>creación de empleo de calidad</b> para las personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de puestos de trabajo creados</li> <li>○ Medidas definidas para la creación futura de puestos de trabajo o para el mantenimiento de los existentes</li> <li>○ Condiciones laborales de las personas con discapacidad (adecuación de puestos de trabajo, entorno laboral, infraestructuras, etc.)</li> <li>○ Condiciones salariales</li> <li>○ Desarrollo profesional (itinerario y carrera profesional, política de formación, etc.)</li> <li>○ Generación de condiciones para la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad (ajustes razonables, apoyos específicos, etc.)</li> <li>○ 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.</li> </ul>
Empleo para <b>colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades para el acceso al empleo</b> , 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"> <li>○ Número de puestos de trabajo creados para colectivos especialmente vulnerables a la discriminación múltiple: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mujeres con discapacidad</li> <li>○ mayores con discapacidad</li> <li>○ mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género</li> <li>○ personas con pluridiscapacidad</li> <li>○ otras personas con discapacidad integrantes de minorías</li> </ul> </li> </ul>
Nivel de <b>innovación</b> que suponga la iniciativa en las políticas y prácticas de generación de empleo para las personas con discapacidad:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Innovación en la creación de empleo para las personas con discapacidad en nuevos sectores de actividad</li> <li>○ Iniciativas de generación de empleo en Centros Especiales de Empleo que contribuyan al desarrollo sostenible y al desarrollo territorial</li> <li>○ Investigación, desarrollo e innovación en la aplicación de tecnologías avanzadas en el empleo para las personas con discapacidad</li> <li>○ 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.)</li> </ul>
Calidad y excelencia en la <b>gestión y buen gobierno</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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.)</li> <li>○ Políticas de buen gobierno y transparencia en la gestión (Códigos de Buen Gobierno, Memorias de Sostenibilidad, Planes de Gestión de la Responsabilidad Social, etc.)</li> </ul>
<b>Impacto</b> de la iniciativa y <b>retorno</b> a la propia organización y a la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Estudios de medición de impacto y retorno de la actividad de la organización a la sociedad.</li> <li>○ Impacto de la actividad de la organización en el territorio.</li> </ul>
<b>Sensibilización social</b> 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"> <li>○ 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.</li> <li>○ Presencia en las redes sociales y dinamización de la base social.</li> </ul>
Potencial de <b>transferencia</b>	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](http://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](mailto: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 INTEGRA 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 Integra 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.

## **ANEXO 2**

### **BASES DE LA CATEGORÍA B: PREMIO IMPULSO A NUEVAS INICIATIVAS CON IMPACTO SOCIAL**

#### **DESCRIPCIÓN, REQUISITOS, VALORACIÓN Y PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS**

---

Esta categoría se dirige a apoyar e impulsar la puesta en marcha de nuevas iniciativas generadoras de empleo para personas con discapacidad con un alto impacto social.

Así, si bien el Premio Integra de BBVA recompensa una experiencia consolidada, esta categoría se orienta al reconocimiento de aquellas iniciativas innovadoras que pueden suponer una nueva generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad, pero cuyo desarrollo todavía no ha sido realizado.

#### **1. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN**

Las organizaciones que presenten candidaturas en la Categoría B del Concurso Integra de BBVA deberán cumplir los requisitos establecidos en las bases generales del Concurso.

Asimismo, si bien la candidatura que se presente al Concurso debe corresponder a una nueva iniciativa no desarrollada en la actualidad, la organización impulsora de dicha iniciativa deberá acreditar una antigüedad mínima de 2 años.

Las iniciativas premiadas en anteriores ediciones en la categoría B no podrán volver a presentarse. Esta condición no excluye que la misma entidad pueda presentar otra u otras líneas de actividad empresarial.

#### **2. ÁMBITOS PREFERENTES DEL CONCURSO**

Serán especialmente valorados aquellos proyectos o iniciativas que se encuadren en alguno de los siguientes ámbitos:

1. Innovación en la creación de empleo para las personas con discapacidad en nuevos sectores de actividad.
2. Iniciativas de generación de empleo en Centros Especiales de Empleo que supongan una aportación de calidad e innovación.
3. Iniciativas y proyectos que, cumpliendo los requisitos de esta convocatoria, generen oportunidades de empleo para personas con discapacidad que contribuyan al desarrollo sostenible y la protección medioambiental.
4. Iniciativas que generen empleo para personas con discapacidad en ámbitos de actividad que aporten soluciones a problemas sociales.

A continuación se recogen los criterios de valoración y selección de candidaturas.

#### **3. 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, el Concurso Integra de BBVA, en su categoría B, reconocerá aquellas iniciativas que impulsen la generación de empleo innovador 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:

<b>CRITERIOS DE VALORACIÓN</b>	
<p>Potencial impacto en la <b>creación de empleo de calidad</b> para las personas con discapacidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de puestos de trabajo previstos con el desarrollo del proyecto.</li> <li>○ Medidas definidas para la creación futura de puestos de trabajo o para el mantenimiento de los existentes</li> <li>○ Condiciones laborales de las personas con discapacidad (adecuación de puestos de trabajo, entorno laboral, infraestructuras, etc.)</li> <li>○ Condiciones salariales</li> <li>○ Desarrollo profesional (itinerario y carrera profesional, política de formación, etc.)</li> <li>○ Generación de condiciones para la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad (ajustes razonables, apoyos específicos, etc.)</li> <li>○ 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.</li> </ul>
<p>Empleo para <b>colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades para el acceso al empleo</b>, 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Número de puestos de trabajo creados para colectivos especialmente vulnerables a la discriminación múltiple:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mujeres con discapacidad</li> <li>○ mayores con discapacidad</li> <li>○ mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género</li> <li>○ personas con pluridiscapacidad</li> <li>○ otras personas con discapacidad integrantes de minorías</li> </ul> </li> </ul>
<p>Nivel de <b>innovación</b> que suponga la iniciativa en las políticas y prácticas de generación de empleo para las personas con discapacidad:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Innovación en la creación de empleo para las personas con discapacidad en nuevos sectores de actividad</li> <li>○ Iniciativas de generación de empleo en Centros Especiales de Empleo que contribuyan al desarrollo sostenible y al desarrollo territorial</li> <li>○ Investigación, desarrollo e innovación en la aplicación de tecnologías avanzadas en el empleo para las personas con discapacidad</li> </ul>

	<p>Se priorizarán las iniciativas que favorezcan, entre otros aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ La cooperación, tanto público-privada, como entre CEE</li> <li>○ El desarrollo sostenible</li> <li>○ El desarrollo territorial</li> <li>○ El impulso a nuevas líneas de negocio</li> <li>○ Reconversión de actividades.</li> <li>○ Actividades comerciales en mercados del exterior.</li> </ul>
Calidad y excelencia en la <b>gestión y buen gobierno</b> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Implantación de sistemas de gestión de la (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.) por parte de la entidad promotora del proyecto.</li> <li>○ Transparencia financiera (información económica y financiera de la organización accesible para los grupos de interés de la misma).</li> </ul>
<b>Impacto</b> de la iniciativa y <b>retorno</b> a la propia organización y a la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Impacto del proyecto en la viabilidad de la organización y en la generación de más y mejores oportunidades de empleo.</li> <li>○ Impacto previsto del proyecto en el entorno de la organización.</li> </ul>
<b>Sensibilización social</b> 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:	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actividades de difusión, sensibilización y formación que fomenten una cultura de calidad en el empleo para las personas con discapacidad planteadas</li> <li>○ 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.</li> <li>○ Presencia en las redes sociales y dinamización de la base social.</li> </ul>
Potencial de <b>transferencia y extensión del proyecto</b> a otras entidades, ámbitos y territorios	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Metodología de transferencia propuesta y potencial capacidad de generalización y extensión de la iniciativa dentro de la propia organización y/o en otras organizaciones, ámbitos y territorios (de acuerdo con lo establecido en el Anexo 2.3: CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA LA TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS).</li> </ul>

#### 4. 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.premiointegrabva.es](http://www.premiointegrabva.es) (CATEGORÍA B: IMPULSO A NUEVOS PROYECTOS (ficha técnica recogida en el anexo 2.1.))

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 iniciativa que concurre al Concurso y de su estrategia de desarrollo futuro, con especial referencia a su carácter innovador en la generación de empleo de calidad para las personas con discapacidad y a los beneficios que se deriven para la calidad de vida y la igualdad de oportunidades de estas personas. Asimismo, deberá definirse la metodología propuesta para su transferencia (de acuerdo con los términos del anexo 2.3: 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 2.2.
- Memoria descriptiva de la experiencia de la organización que impulsa la iniciativa.
- Plan de viabilidad iniciativa que deberá contener, como mínimo:
  - o Análisis financiero, de acuerdo con las plantillas que se faciliten a tal efecto desde el Concurso Integra de BBVA
  - o Presupuesto detallado del proyecto
  - o Financiación prevista
  - o Previsiones de ingresos y gastos para dos ejercicios, exponiendo los razonamientos que las justifiquen
  - o Previsión de tesorería para dos ejercicios
- Además, se valorará positivamente la incorporación de análisis complementarios, como el análisis de mercado, análisis de la

competencia, etc.

- 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.

## **5. DOTACIÓN ECONÓMICA**

Las iniciativas con impacto social seleccionadas recibirán una dotación económica de hasta 25.000 euros.

La solicitud de un importe superior a 25.000 euros y/o de una cuantía mayor al sesenta por ciento del importe total del proyecto serán causas irrevocables de desestimación de la candidatura.

El Jurado valorará prioritariamente aquellas iniciativas que ofrezcan mejores posibilidades de viabilidad y sostenibilidad y que acrediten un mayor grado de autofinanciación y de cofinanciación proveniente de otras fuentes de financiación.

## **6. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y REALIZACIÓN DE PAGOS**

El abono de la dotación económica correspondiente se realizará en un único pago, una vez fallado el concurso.

Se presentarán a BBVA los resultados derivados del desarrollo de la iniciativa premiada.

En el caso de no desarrollarse el proyecto seleccionado según el planteamiento presentado inicialmente, este hecho deberá ser comunicado a BBVA que realizará el análisis correspondiente de la situación. Si, tras dicho análisis, se considera que se han producido cambios sustanciales en dicho planteamiento, se valorará la posibilidad de solicitar la devolución del importe otorgado.

Si en el plazo de dos años el proyecto no se ha iniciado, deberá devolverse el importe íntegro concedido.

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



## ANEXO 2.1.: FICHA TÉCNICA PARA LA PRESENTACIÓN DE INICIATIVAS EN LA CATEGORÍA B: PREMIO IMPULSO A NUEVAS INICIATIVAS CON IMPACTO SOCIAL

---

! 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 Integra 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 (IMPULSORA DE LA INICIATIVA)

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)

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	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>
Número de trabajadores con discapacidad por enfermedad mental	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>
Número de trabajadores con discapacidad física u orgánica o con discapacidad sensorial, superior al 65%	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>
Número de mujeres con discapacidad	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>
Número de trabajadores con discapacidad mayores de 45 años	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>
Número de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>
Número de trabajadores con pluridiscapacidad	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>
Número de trabajadores con discapacidad integrantes de minorías	<input type="text"/>	Porcentaje sobre plantilla total	<input type="text"/>

**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.

## **B. 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)

## **C. DATOS DE LA INICIATIVA CON IMPACTO SOCIAL PRESENTADA**

Nombre de la línea de actividad empresarial con impacto social presentada (máximo 100 caracteres)

Ámbito preferente del Concurso en el que se enmarca (seleccionar sólo uno):

1. *Innovación en la creación de empleo para las personas con discapacidad en nuevos sectores de actividad.*

2. *Iniciativas de generación de empleo en Centros Especiales de Empleo que supongan una aportación de calidad e innovación.*

3. *Iniciativas y proyectos que, cumpliendo los requisitos de esta convocatoria, generen oportunidades de empleo para personas con discapacidad que contribuyan al desarrollo sostenible y la protección medioambiental.*

4. *Iniciativas que generen empleo para personas con discapacidad en ámbitos de actividad que aporten soluciones a problemas sociales.*

Breve descripción de la iniciativa de generación de empleo con impacto social presentada (máximo 1.020 caracteres)

Procesos clave planteados (máximo 1.700 caracteres)

Principales objetivos propuestos (máximo 1.700 caracteres)

Principales resultados esperados (máximo 1.700 caracteres)

Colectivo destinatario (máximo 100 caracteres)

Ámbito geográfico (máximo 50 caracteres)

Fecha de inicio de la actividad

**Sector de la actividad (seleccionar todas las que se aplican)**

- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*
- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento*
- Actividades sanitarias y de servicios sociales*
- Alimentación y bebidas*
- Comercio al por mayor y al por menor*
- Construcción e inmobiliario*
- Educación*
- Energía y medio ambiente*
- Hostelería, restauración y turismo*
- Industrias extractivas*
- Información y comunicaciones*
- Informática y electrónica*
- Intermediación financiera y seguros*
- Textil, calzado y complementos*
- Transporte, almacenamiento y logística*
- Otras industrias manufactureras*

**Breve descripción del modelo de negocio (máximo 1.700 caracteres)**

**Actividad económica prevista:**

**Proyección del primer ejercicio de la iniciativa (2018)**

**Total facturación prevista 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 ingresos proveniente de subvenciones o donaciones (Menos del 5%, del 5% al 9%, del 10% al 24% ...)**

Distribución de las subvenciones y donaciones que se prevé recibir:

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

**Proyección del segundo ejercicio de la iniciativa (2019)**

Total facturación prevista 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 ingresos proveniente de subvenciones o donaciones (Menos del 5%, del 5% al 9%, del 10% al 24% ...)

Distribución de las subvenciones y donaciones que se prevé recibir:

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

Nº puestos de trabajo para personas con discapacidad previstos como consecuencia del desarrollo de la iniciativa (máximo 10 caracteres)

Salario anual medio previsto trabajadores con discapacidad contratados como desarrollo de la estrategia de crecimiento (consignar salario bruto anual correspondiente a jornada completa) (máximo 30 caracteres)

**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)**

**Medidas definidas para la creación de puestos de trabajo (máximo 1.700 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 que aporta la iniciativa (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 y sensibilización planteadas (máximo 2.020 caracteres)**

**Metodología propuesta para la transferencia del proyecto (máximo 1.700 caracteres)**

**Financiación total necesaria para el desarrollo de la iniciativa (máximo 40 caracteres)**

**Financiación solicitada en el marco del Concurso Integra de BBVA (máx.40 caracteres)**

**Descripción del resto de fuentes de financiación del proyecto (máximo 500 caracteres)**

**D. PERSONA DE CONTACTO**

Nombre y apellidos (máximo 60 caracteres)

Teléfono (máximo 10 caracteres)

E-mail (máximo 40 caracteres)

## **ANEXO 2.2.: ESTRUCTURA DE MEMORIA EXPLICATIVA DE LA INICIATIVA QUE CONCORRE A LA CATEGORÍA B**

---

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 iniciativa de con impacto social que concurre al Concurso, que deberá elaborarse de acuerdo con la estructura siguiente:

1. Presentación de la iniciativa generadora de empleo con impacto social:
  - Descripción
  - Modelo de negocio
  - Ámbito geográfico
2. Estrategia de desarrollo:
  - Objetivos propuestos para la puesta en marcha de la iniciativa
  - Acciones e iniciativas (calendarizadas) que se llevarán a cabo para el cumplimiento de los objetivos propuestos.
  - Recursos humanos, técnicos y materiales necesarios.
  - Resultados previstos e indicadores de evaluación en los siguientes ámbitos prioritarios:
    - Impacto en la creación de empleo de calidad para las personas con discapacidad
    - Innovación/es que supone y potencial de transferencia de las mismas
    - Impacto del proyecto en la viabilidad de la organización.
    - Impacto previsto del proyecto en el entorno de la organización.
3. Generación de empleo para las personas con discapacidad:
  - N° de puestos de trabajo previstos (nuevos o mantenimiento de actuales) y distribución según colectivo de personas con discapacidad.
  - Características de la contratación de personas con discapacidad:
    - Porcentaje de contratos indefinidos y temporales previstos
    - Porcentaje de jornadas completas y parciales previstas
    - Salario anual medio bruto previsto por cada categoría profesional y distribución de número de contratos en cada categoría
    - Convenio colectivo de referencia
  - Política de desarrollo profesional para las personas con discapacidad (itinerario y carrera profesional, política de formación, etc.) que se aplicará.



- Condiciones para la igualdad de oportunidades y la calidad de vida de las personas con discapacidad en el empleo previstas (ajustes razonables, apoyos específicos, etc.)
4. Calidad e innovación:
- Elementos innovadores que aporta la iniciativa (innovación en procesos, nuevos sectores de actividad, nuevas técnicas empleadas, tecnología aplicada al empleo de las personas con discapacidad, etc.)
  - Sistemas de gestión de la calidad actuales y previstos.
6. Comunicación y transferencia:
- Plan de difusión de comunicación.
  - Metodología de transferencia propuesta.

Extensión máxima de la memoria: 30 páginas

## **ANEXO 2.3.: CRITERIOS METODOLÓGICOS PARA LA TRANSFERENCIA Y DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS**

---

El Concurso INTEGRA 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.

Por ello, en la selección de nuevas iniciativas con impacto social (categoría B), se valorarán aquellas con un mayor potencial de transferencia, considerando ésta como una transmisión de carácter metodológico para el desarrollo de actividades en clave innovadora.

Se valorarán positivamente aquellas iniciativas que comporten, bien de una manera directa, bien mediante el establecimiento de alianzas o marcos de cooperación, un ámbito territorial más amplio, sobre todo en aquellos casos en los que esta extensión se refiera a otras Comunidades Autónomas del territorio español.

Esta transferencia metodológica puede suponer, entre otros:

- Compartir el conocimiento y metodología adquiridos en el desarrollo del proyecto, participando en foros de reflexión, debate y formación.
- Difundir los procesos y actuaciones clave desarrollados para la obtención de resultados de consolidación y crecimiento, así como la metodología aplicada en su ejecución.

Partiendo de estos criterios, las entidades que presenten candidatura a la Categoría B deberán definir la metodología que emplearán para esta transferencia.

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.

### **ANEXO 3: MODELO DE DECLARACIÓN RESPONSABLE DE NOTIFICACIÓN DE CONCURRENCIA**

---

El/la Sr./a. ...., con DNI ....., en representación de ....., con CIF..... y domicilio social en .....,

DECLARA:

- que la entidad que representa concurre a la categoría ..... del Concurso Integra de BBVA, de acuerdo con las bases reguladoras del mismo,
- que dicha candidatura ha sido enviada mediante formulario web, según lo establecido en las bases del concurso, el día .. de ..... de 201...,
- que todos los datos e informaciones contenidas en la documentación presentada son ciertos y responden a la realidad del proyecto presentado
- y que la firma de la presente declaración supone la aceptación expresa de las bases del concurso en su integridad.

Y para que así conste a los efectos oportunos firma la presente declaración responsable en ....., el día .. de ..... de 201...

*(firma)*