

**PROYECTOS DE ACTUALIZACIÓN, criterios de valoración del proyecto técnico:****A) RELACIÓN Y COMPROMISO DE LA SOLICITANTE CON LA CONCILIACIÓN, Y MOTIVACIÓN PARA INICIAR EL PROYECTO (PUNTUACIÓN MÁXIMA 5 PUNTOS)**

A.1. Resumen de la trayectoria vivida por la entidad o persona autónoma contratante en materia de conciliación que manifieste su interés, experiencia y recorrido. (Puntuación máxima 0,75 puntos).

A.2. Posicionamiento y motivación de la entidad para llevar a cabo el proyecto. Razones concretas por las que apuesta por la actualización del proyecto de conciliación. (Puntuación máxima 0,75 puntos).

A.3. Previsión del impacto interno y externo que la elaboración del diagnóstico y la actualización del plan pueden tener con especial atención al impacto de género desde una perspectiva interseccional. (Puntuación máxima 2 puntos).

A.4. Existencia de un compromiso público de la entidad con el proyecto. La entidad ha comunicado a la plantilla su intención de llevar a cabo la actualización. (Puntuación máxima 1,5 puntos)

B) FORMACIÓN EN CONCILIACIÓN DURANTE LA FASE DEL DIAGNÓSTICO. LA CONSULTORA IMPARTIRÁ DURANTE LA ELABORACIÓN DEL DIAGNÓSTICO FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE Y LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA DIRECTIVA Y LA PLANTILLA. (Puntuación máxima 5 puntos)

B.1.- Explicación del plan de formación previsto (objetivos, fechas, personas destinatarias). (Puntuación máxima 1 punto).

B.2. Principales ideas que se trasladarán a la directiva y a la plantilla en la formación en materia de conciliación corresponsable en esa formación. (Puntuación máxima 1 punto).

B.3. Explicación motivada de cómo se ofrecerá la formación a la entidad: formato (presencial/on line) metodología (entrevistas, world café, taller formativo, charla, vídeos), número de sesiones previstas y el número de grupos formativos que se harán. (Puntuación máxima 1 punto)

B.4.- Inclusión de sesiones presenciales de formación sobre conciliación corresponsable específicas para la gerencia y los/las responsables de personas de la entidad de al menos 2 horas de duración. (Puntuación máxima 1 punto).

B.5.- Inclusión de sesiones presenciales de formación sobre conciliación corresponsable para la plantilla de al menos 2 horas de duración. (Puntuación máxima 0,5 puntos).

B.6.- Elaboración de una presentación (tipo ppt, vídeo o similar) sobre conciliación corresponsable y las medidas de conciliación para enviar a toda la plantilla. (Puntuación máxima 0,5 puntos).

C) ADECUACIÓN DEL PROYECTO DE ACTUALIZACIÓN A LAS CARACTERÍSTICAS Y NECESIDADES DE LA ENTIDAD SOLICITANTE (PUNTUACIÓN MÁXIMA 12,5 PUNTOS)

C.1. Resumen general del proyecto de actualización. Debe especificar las diferentes fases que componen el proyecto de elaboración del diagnóstico y el plan de conciliación, los hitos que se producirán en cada una de ellas, el número y tipo de sesiones de trabajo que se propone llevar a cabo en cada una de ellas, y los tiempos de ejecución. Debe indicar el modo en que se interrelacionan las dos partes del proyecto (diagnóstico y plan). (Puntuación máxima 2,5 puntos).

C.2. Explicación motivada del tipo de proyecto de actualización propuesto para la entidad contratante. Justificación de la adecuación de la propuesta de trabajo a las características de la entidad (tamaño, sector, líneas rojas, necesidades de la Dirección, ritmos productivos, retos presentes, dificultades relacionadas con la conciliación, clima laboral...) y de la plantilla (perfil por edad y sexo, experiencia, tipos de puestos...). (Puntuación máxima 5 puntos)

C.3.- La dinamización del proyecto de actualización: el equipo motor. Explicación del equipo que hará de motor del proyecto. Composición y funciones previstas en cada fase del proyecto. Se valorará que

incluya la presencia de la Dirección, la representación sindical y la plantilla, así como la presencia equilibrada de mujeres y hombres. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

C.4.- Justificación de los agentes a implicar en el proyecto de actualización y fórmulas para hacerlo en cada una de sus fases. (Puntuación máxima 1,25 puntos).

C.5.- Fórmulas para la integración del proyecto de actualización en las políticas de la entidad. (Puntuación máxima 1,25 puntos).

D) EL DIAGNÓSTICO (PUNTUACIÓN MÁXIMA 10 PUNTOS)

D.1. Objetivos a conseguir con el diagnóstico. (Puntuación máxima 1,5 puntos).

D.2. Ámbitos/aspectos que se analizarán en el diagnóstico. Se valorará incluir todos los especificados en la base 4.4 de esta orden. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

D.3.- Metodología prevista para la obtención y contraste de la información necesaria para hacer el diagnóstico de la entidad. Informaciones que se solicitarán a la entidad y herramientas que se utilizarán para su ordenación. (Puntuación máxima 2 puntos).

D.4.- Inclusión en el diagnóstico de dinámicas de participación para obtener la información de las necesidades de la plantilla. (Puntuación máxima 1 punto).

D.5.- Aplicación de herramientas para favorecer la participación de la plantilla en la comunicación de sus necesidades. (Puntuación máxima 2 puntos).

- Se pasará un cuestionario online sobre sus necesidades de conciliación a toda la plantilla. (0,5 puntos).
- Se ofrecerán espacios abiertos a la participación durante el diagnóstico. (0,5 puntos).
- Se organizarán dinámicas grupales abiertas a toda la plantilla para recoger información cualitativa. En ellas se garantizará la participación de mujeres y hombres —siempre que ambos estén presentes en la plantilla— y se propiciará su representación equilibrada (1 punto). En el caso de que las dinámicas grupales se limiten a un número determinado de representantes de diferentes tipos de puestos de trabajo de la plantilla para recoger información cualitativa, garantizando igualmente la participación de ambos sexos, se valorará este apartado con 0,5 puntos.

D.6.- Explicación de cómo se difundirán los resultados del diagnóstico a la plantilla. (Puntuación máxima 1 punto)

E) ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN EN CONCILIACIÓN (PUNTUACIÓN MÁXIMA 10 PUNTOS)

E.1. Metodología que se utilizará para actualizar el Plan. Cómo seleccionar retos y necesidades, cómo establecer objetivos, cómo concretar y priorizar medidas de acción para lograrlos. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

E.2. Criterios y agentes propuestos para la definición, selección y priorización de los objetivos y medidas que se incluirán en la actualización del Plan. Se valorará la participación de la plantilla en la selección y priorización de objetivos y medidas. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

E.3. Existencia de fórmulas y momentos de contraste del Plan con la representación sindical y la plantilla. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

Opciones:

- Contraste sólo en el Grupo Motor: 0,5 puntos
- Contraste con Grupo Motor + representación sindical de la plantilla: 1 punto
- Contraste con Grupo Motor + representación sindical + plantilla (con posibilidad de hacer aportaciones directas): 2,5 puntos

E.4. Duración del plan. Justificación de la propuesta de calendarización. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

F) HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN EN CONCILIACIÓN. (PUNTUACIÓN MÁXIMA 7,5 PUNTOS)

F.1. Planteamiento de la existencia de un órgano de control que asegure la implementación y el seguimiento de las medidas previstas en la actualización del plan. Se valorará que se integre en órganos de gestión de la entidad. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

F.2. Fórmulas para el seguimiento del Plan. Herramientas que se facilitarán a la entidad para el seguimiento de la ejecución de las medidas y para la evaluación y revisión de los objetivos del plan. Propuesta del tipo de indicadores

que podrían incluir. (Puntuación máxima 2,5 puntos).

F.3. Metodología para comunicar/socializar la actualización del plan a los diferentes agentes que componen la entidad. Se valorará que se socialice tanto a nivel interno (plantilla) como a nivel externo (clientes, web...). (Puntuación máxima 2,5 puntos).

G) HABER EJECUTADO UN PLAN DE CONCILIACIÓN SUBVENCIONADO EN ANTERIORES CONVOCATORIAS (10 puntos)

G.1.- Resumen de la implementación del plan, experiencia y recorrido detallando las medidas nuevas que se hayan podido llevar a cabo a través del plan y en su caso, justificando qué aspectos del plan no han podido realizarse. (3 puntos)

G.2.- -Resumen del seguimiento de las medidas del plan indicando las fórmulas y herramientas de evaluación y revisión de los objetivos, indicadores y órganos de control. (2 puntos)

G.3.- -Diagnóstico de situación actual. Resumen de la situación de la empresa en contraste con su situación previa a la implementación del plan de conciliación. (2 puntos)

G.4.- -Participación de la plantilla en el desarrollo del plan (Resumen de la realización de encuestas, espacios de participación y estrategias de comunicación que se han establecido a raíz de la implementación del Plan de conciliación, además de la formación en conciliación corresponsable impartida en la materia) (3 puntos)

H) JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DE ACTUALIZACIÓN EN FUNCIÓN DE SU ANTIGÜEDAD (10 puntos)

H.1.- Planes cuya vigencia haya finalizado hace menos de un año. Explicación detallada de los cambios que se han podido producir en la empresa en cuanto a las características y necesidades que justifiquen la adecuación del plan. Detallar en función de qué características de la entidad se propone la actualización del plan (5 puntos)

H.2.- Planes cuya vigencia haya finalizado hace menos de tres años. Explicación detallada de los cambios que se han podido producir en la empresa en cuanto a las características y necesidades que justifiquen la adecuación del plan. Detallar en función de qué características de la entidad se propone la actualización del plan (7 puntos)

H.3.- Planes cuya vigencia haya finalizado hace más de tres años. Explicación detallada de los cambios que se han podido producir en la empresa en cuanto a las características y necesidades que justifiquen la adecuación del plan. Detallar en función de qué características de la entidad se propone la actualización del plan (10 puntos)

I) JUSTIFICACIÓN DEL COMPROMISO PÚBLICO DE LA ENTIDAD O MICROEMPRESA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE (10 puntos)

I.1.- La empresa forma parte de redes que abogan por la conciliación corresponsable de forma pública, difundiendo así los beneficios de la conciliación a través de proyectos de colaboración tanto públicos como privados que permiten compartir buenas prácticas, generar sinergias, o desarrollar proyectos colaborativos en materia de conciliación. (2 puntos)

I.2.- La empresa formó parte del proyecto Kontzilia 30 o participa activamente en la Comunidad Kontzilia y acude a sus congresos y jornadas ayudando a impulsar la conciliación corresponsable públicamente. (4 puntos)

I.3.- La empresa divulga activamente los beneficios de la conciliación tanto dentro como fuera de la empresa, desarrollando así una política de comunicación hacia el exterior de las acciones realizadas y del compromiso de la organización con la conciliación, que además sirve para sensibilizar o crear conciencia social. (4 puntos)

J) NIVELES DE INTEGRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA EMPRESA (20 puntos acumulables entre sí)

J.1.- La empresa adquiere el compromiso de presentarse a algún reconocimiento en relación con su gestión de la conciliación. (3 puntos)

J.2.- La actualización del plan especifica las acciones definidas y puestas en marcha en años previos y desarrolla un ciclo de mejora en base a la autoevaluación del anterior plan. (2 puntos)

J.3.- La actualización del plan de conciliación contempla su integración con la estrategia empresarial, tiene en cuenta el tipo de productos y servicios que ofrece, su impacto tanto en las personas de la organización como en la clientela



y su repercusión en el compromiso social de la empresa. Además, concibe las posibles mejoras de las medidas de conciliación en relación con la actualización de procesos y la innovación, y establece indicadores que ayudan a medir los resultados obtenidos. (5 puntos)

J.4.- El plan de actualización incluye prácticas a desarrollar durante al menos 2 años que relacionan la gestión de la conciliación con la estrategia empresarial, previendo el impacto de las decisiones estratégicas de la organización en las personas y su conciliación. El plan tiene en cuenta la realidad de la organización, su sector de actividad y el perfil de la plantilla para establecer medidas adaptadas. (5 puntos)

J.5.- El plan de actualización no sólo relaciona la gestión de la conciliación con la estrategia empresarial y prevé el impacto de sus decisiones y acciones en las personas, sino que además establece objetivos claros e indicadores, calendarizando su análisis y la medición de sus resultados además de establecer las medidas de comunicación interna de sus resultados. (5 puntos)