



DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

EXTRACTO de la Orden EPE/614/2021, de 21 de mayo, por la que se convocan ayudas a la pequeña empresa y entidades sin ánimo de lucro para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2021.

BDNS (Identif.): 561345

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b) y 20.8.a) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/561345>).

Primero.— Objeto de la convocatoria y finalidad de la concesión de las subvenciones.

Es objeto de la presente Orden convocar para el ejercicio 2021, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones públicas destinadas a pequeñas empresas y entidades sin ánimo de lucro, cuyo fin sea elaborar o implantar, por primera vez, planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Segundo.— Bases reguladoras de las subvenciones.

Las bases para la concesión de estas subvenciones son las que se articulan en la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero ("Boletín Oficial de Aragón", número 52, de 16 de marzo de 2017), modificadas mediante Orden EPE/297/2021, de 22 de marzo ("Boletín Oficial de Aragón", número 75, de 8 de abril de 2021).

Tercero.— Entidades Beneficiarias.

1. De la concesión de las subvenciones reguladas en la presente convocatoria se podrán beneficiar las empresas y entidades sin ánimo de lucro, cuya plantilla se encuentre entre 25 y 49 personas trabajadoras que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un plan de igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, siempre y cuando no se encuentren obligadas en virtud de convenio colectivo.

2. Las entidades beneficiarias de las subvenciones reguladas en la presente Orden serán las empresas que realicen su actividad en la Comunidad Autónoma de Aragón y las entidades sin ánimo de lucro con ámbito de actuación en la Comunidad Autónoma de Aragón que, en el momento de presentar la solicitud, cumplan con los requisitos generales siguientes:

- a) Estar legalmente constituidas.
- b) Tener personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y no encontrarse dentro de los supuestos regulados por los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.
- c) Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, las entidades que opten a la subvención de planes de igualdad deberán tener una plantilla, en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 25 y no superior a 49 personas trabajadoras.
- d) Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias, con la Hacienda del Estado, la Hacienda de la Comunidad Autónoma y con la Seguridad Social, así como no tener deuda alguna pendiente de pago con la Comunidad Autónoma ni ser deudor por Resolución de procedencia de reintegro de las causas recogidas en el artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Para la acreditación de estos requisitos, la presentación de la solicitud por parte del beneficiario conllevará la autorización del órgano gestor para recabar los certificados a emitir tanto por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y por la Tesorería General de la Seguridad Social, como por los órganos de la Administración Tributaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, de acuerdo con el artículo 20 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.
- e) Acreditar, mediante declaración responsable, el efectivo cumplimiento de los requisitos y la realización de la actividad en todas las subvenciones que le hayan sido concedidas con anterioridad para un mismo destino y finalidad en ejercicios anteriores, aunque se trate de diferentes fases o aspectos de un mismo proyecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, apartado b) de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.



La presentación de la solicitud de subvención, salvo manifestación expresa de lo contrario, conllevará la autorización del solicitante a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social para recabar los informes a que se refiere este apartado.

- f) Cumplir con la legislación medioambiental y de transparencia.
- g) No haber sido sancionada mediante resolución administrativa firme, ni por sentencia judicial firme en materia laboral, de memoria democrática, de personas con discapacidad, por acciones consideradas discriminatorias por razón de género, o por atentar, alentar o tolerar prácticas en contra de los derechos de las personas LGTBI.

3. No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas entidades que previamente a la fecha de publicación de esta convocatoria tengan aprobado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

Cuarto.— *Actuaciones subvencionables.*

1. Las ayudas reguladas en esta convocatoria incluyen necesariamente el desarrollo por parte de la entidad beneficiaria de las siguientes fases:

- a) La elaboración de un diagnóstico de situación en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que incluya datos estadísticos desagregados por sexo y contenga al menos las materias indicadas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) La elaboración de un plan de igualdad que recoja medidas que corrijan las deficiencias detectadas en el diagnóstico.
- c) La primera fase de implantación de las medidas prioritarias previstas en el plan de igualdad.

2. A los efectos de esta convocatoria, el diagnóstico, el plan de igualdad y la primera fase de aplicación se definen de la forma siguiente:

- a) Elaboración de un diagnóstico de situación como resultado del proceso de toma y recogida de datos dirigido a identificar y estimar la magnitud de las desigualdades, dificultades y obstáculos existentes o que puedan existir en la entidad.

El diagnóstico de situación, punto de partida del plan de igualdad, deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa y se referirá al menos a las siguientes materias:

Proceso de selección y contratación.

Clasificación profesional.

Formación.

Promoción profesional.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

Retribuciones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- b) El plan de igualdad consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que tienden a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las discriminaciones en razón de sexo y/o género. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las acciones concretas a adoptar para su consecución, de forma planificada en el tiempo, incluyendo la relación de medios materiales y humanos necesarios, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En su elaboración se deberá tener en cuenta el siguiente contenido mínimo y estructura:

Determinación de las partes que los conciertan.

Ámbito personal, territorial y temporal.

Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o, en los grupos de empresas, de cada de una de las empresas del grupo).

Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.



Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

- c) La primera fase de aplicación del plan de igualdad consiste en la implantación de las acciones definidas en este como prioritarias, vistas las deficiencias detectadas en el diagnóstico. Se deberá acreditar la realización completa de dos de estas actuaciones como mínimo.

3. El plazo para la realización de las actividades subvencionadas será el comprendido entre la fecha de la aceptación de la resolución de concesión definitiva y el 29 de octubre de 2021. Se podrán imputar las acciones realizadas por la entidad, desde el 1 de enero de 2021, en el proceso de elaboración del diagnóstico y elaboración e implantación del plan de igualdad.

4. En la realización de las actividades subvencionadas deberá garantizarse la participación de la representación legal del personal de la entidad beneficiaria.

5. Deberá resultar acreditada la implicación de la dirección de la entidad y de la representación legal del personal de la entidad en todo el proceso y en la documentación que se derive de él, así como la capacitación profesional y especialización en igualdad de género de las personas que elaboren esta documentación.

A estos efectos, el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, establece la obligación de negociar el plan de igualdad con la representación legal del personal de la entidad o, en su defecto, con una comisión negociadora.

En las empresas que cuenten con representación legal del personal, la legitimación para negociar en representación del personal de la empresa la ostentará el comité de empresa, los/as delegados/as de personal y, en su caso, las secciones sindicales que sumen la mayoría de las personas que integran el comité.

Por su parte, en aquellas empresas en las que no existiera representación legal, se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. Asimismo, contará con un máximo de seis participantes. No obstante, esta comisión estará válidamente integrada por aquellas organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si en la empresa existieran centros de trabajo con representación legal y centros de trabajo sin ella, la parte social estará integrada, por un lado, por los/las representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme lo indicado anteriormente. En este caso, la comisión estará compuesta por un máximo de trece participantes.

Quinto.— *Cuantía de la subvención.*

1. Se podrá financiar hasta el 80% de la actividad subvencionada. En el caso de percibir otras ayudas públicas para la misma actividad, la suma de las mismas no podrá superar este porcentaje. El importe de la actividad subvencionable no alcanzado por la subvención que se otorgue será cubierto con fondos propios de la entidad beneficiaria. No obstante, en ningún caso, el importe de la subvención podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada.

2. La determinación de la cuantía individualizada de la subvención será un porcentaje de la cuantía solicitada en función de la puntuación obtenida al aplicar los criterios de valoración establecidos en el apartado decimotercero de esta convocatoria. La cuantía máxima a percibir será de ocho mil euros (8.000 €) y, solo se otorgará una única ayuda para cada entidad.

3. En aplicación de los criterios de valoración y baremación fijados en esta convocatoria, se subvencionarán los siguientes porcentajes:

- 80% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan una puntuación entre 90 y 100 puntos.



- 70% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan una puntuación entre 89 y 70 puntos.
- 60% de la cuantía solicitada para los proyectos que obtengan una puntuación entre 69 y 50 puntos.

4. Las subvenciones concedidas al amparo de esta convocatoria, están sujetas a los límites establecidos en el Reglamento (UE) n.º 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre de 2013, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de “minimis” (“Diario Oficial de la Unión Europea” L. 352, de 24 de diciembre de 2013).

Sexto.— Gastos subvencionables.

1. La subvención concedida se destinará a cubrir los siguientes gastos relativos a la elaboración del diagnóstico y la elaboración e implantación del plan de igualdad de la entidad:

1.1. Gastos derivados de la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2. Gastos derivados de la elaboración del plan de igualdad.

1.3. Gastos derivados de la implantación de la primera fase de aplicación de las medidas establecidas en el plan de igualdad, tales como los derivados de campañas de sensibilización interna y/o externa, acciones de formación y otras acciones de similares características.

1.4. Los importes correspondientes al coste derivado de la subcontratación total o parcial de la actividad subvencionada con otra entidad, en cuyo caso, habrá de tenerse en cuenta lo establecido en el apartado vigésimo tercero de esta convocatoria.

2. Los importes relativos a gastos de personal, desplazamiento y alojamiento, en lo que excedan a los fijados como máximos para la categoría equivalente del personal al servicio del Gobierno de Aragón, no se considerarán subvencionables. En cualquier caso y, según el punto 100 del Plan de Racionalización del Gasto Corriente del Gobierno de Aragón, las retribuciones del personal directivo únicamente se subvencionarán hasta el límite de las retribuciones de un Director General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Los gastos de desplazamiento y alojamiento se justificarán aportando facturas para acreditar su pago, o los oportunos recibos, desglosados los importes percibidos, por conceptos.

Teniendo en cuenta el punto 93 del citado Plan, los importes máximos que se podrán financiar, serán los mismos que los previstos en la normativa vigente para las indemnizaciones por razón del servicio al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón para el grupo 2.

3. No serán subvencionables los bienes de inversión ni sus gastos de amortización, la adquisición de equipamiento, ni la de mobiliario e infraestructuras, ni los gastos cuyo valor sea superior al de mercado, ni todos aquellos que no respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada, de acuerdo en todo caso con lo señalado en el artículo 34 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

4. No se considerarán subvencionables:

Los gastos e intereses bancarios y otros gastos financieros.

La adquisición de equipos y material inventariable.

Las comisiones, indemnizaciones y otros gastos suplementarios acordados para el personal.

El Impuesto de Valor Añadido (IVA): en ningún caso se podrá incluir como gasto subvencionable el importe del IVA.

5. Todos los gastos imputados con cargo a la subvención deberán corresponder a las actividades subvencionadas y estar realizados en el periodo indicado en el apartado quinto, párrafo tercero de esta convocatoria y pagados con anterioridad a la finalización del periodo de justificación previsto en el apartado vigésimo primero.

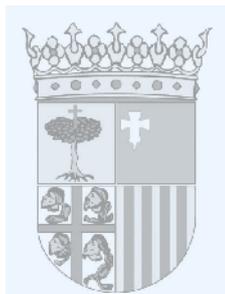
Séptimo.— Trámites electrónicos con la Administración.

1. Según lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las personas jurídicas deberán realizar los trámites relacionados con el presente procedimiento a través de medios electrónicos.

2. Las empresas y entidades que deseen participar en la presente convocatoria deberán en relación con el presente procedimiento:

a) Presentar la solicitud por medios electrónicos, tal y como se especifica en el apartado undécimo.

b) Tramitar las subsanaciones, aportaciones, alegaciones, aceptación y renunciaciones en formato electrónico en la sede electrónica de la Administración Pública de Aragón, a través



del servicio digital Aportación de documentos a procedimientos en trámite (<https://www.aragon.es/tramites/aportacion-de-documentos-a-procedimientos-en-tramite>).

Las subsanaciones, aportaciones y renunciaciones se presentarán a través de la indicada herramienta, desde el apartado "Aportaciones", e irán dirigidas a la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

- c) Interponer los recursos administrativos en formato electrónico en la sede electrónica de la Administración Pública de Aragón, a través del servicio digital Interposición de recursos ante la Administración (<https://www.aragon.es/tramites/interponer-recursos-ante-la-administracion>), desde el apartado "Recursos", especificando como destinataria la Secretaría General Técnica del Departamento de Economía, Planificación y Empleo.

3. Las comunicaciones que realice la Administración a la entidad solicitante o su representante se practicarán a través del Servicio de Notificaciones Electrónicas del Gobierno de Aragón, disponible en el enlace: <https://www.aragon.es/tramites/notificaciones-electronicas>.

La Administración enviará un aviso a la dirección de correo electrónico de la entidad interesada que ésta haya comunicado, informándole de la puesta a disposición de una notificación en la sede electrónica citada. La falta de práctica de este aviso no impedirá que la notificación sea considerada plenamente válida, de conformidad con el artículo 41.6 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

En virtud de lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, las notificaciones por medios electrónicos se entenderán practicadas en el momento en el que se produzca el acceso a su contenido. No obstante, si transcurridos diez días naturales desde la puesta a disposición de la notificación no se accede a su contenido, dicha notificación se entenderá rechazada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, dando por efectuado el trámite correspondiente y siguiéndose el procedimiento, al amparo de lo establecido en el artículo 41.5 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Octavo.— Plazo y forma de presentación de presentación.

1. La solicitud será obligatoriamente cumplimentada en el modelo específico disponible en la sede electrónica de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón e irá dirigida al Servicio de Relaciones Laborales. Se accederá al modelo de solicitud a través de la url <https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/ayudas-pequena-mediana-empresa-elaboracion-implantacion-planes-igualdad> o incluyendo en el buscador de trámites de la sede el procedimiento número 1924 "Ayudas para la elaboración e implantación de planes de igualdad" y, siguiendo los pasos establecidos en el apartado Descargar Formularios.

2. El plazo para la presentación de la solicitud será de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el "Boletín Oficial de Aragón" y, deberá ir acompañada de la documentación que se indica en el apartado duodécimo de la presente convocatoria.

3. Para poder presentar la solicitud de forma telemática es necesario identificarse con uno de los certificados electrónicos reconocidos por el Gobierno de Aragón (DNI o certificado electrónico) o con el sistema Cl@ve. La información relativa a certificados, firma y sellos electrónicos se encuentra disponible en la sede electrónica: <https://www.aragon.es/tramites>.

4. Para realizar correctamente el proceso de presentación electrónica de la solicitud mediante el Tramitador on line, deberán cumplimentarse las siguientes fases:

- Seguir los pasos indicados para la identificación del solicitante y rellenar los datos de la solicitud.

- Una vez cumplimentados los datos de la solicitud, se deberá aportar la documentación que corresponda.

- Firmar electrónicamente la solicitud, la cual será registrada electrónicamente por la aplicación, proporcionando un justificante (mediante correo electrónico) en el que constará el número de registro de entrada, la fecha y la hora de presentación.

5. Para cualquier aclaración o información, podrán dirigirse al correo electrónico trabajo@aragon.es, prestándose a los interesados el apoyo preciso. Si durante el proceso de solicitud telemática se producen problemas técnicos, podrán ponerse en contacto con el Soporte Técnico de Administración Electrónica a través del correo soportesae@aragon.es.

6. En caso de que el último día del plazo de presentación de solicitudes exista imposibilidad material de tramitar electrónicamente las solicitudes o cualquier otro trámite asociado a este procedimiento, por problemas técnicos del mismo (debidamente acreditados), a través de la sede electrónica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, tales trá-



mites podrán realizarse conforme al artículo 16.4.a) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en los restantes registros electrónicos de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, las Entidades que integran la Administración Local y el sector público institucional. La existencia de incidencias técnicas no supondrá la ampliación del plazo de presentación de solicitudes.

Zaragoza, 21 de mayo de 2021.— La Consejera de Economía, Planificación y Empleo, Marta Gaston Menal.