



III. Otras Disposiciones y Acuerdos

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

ORDEN EIE/1086/2017, de 17 de julio, por la que se convocan ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2017.

El artículo primero de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que su finalidad, es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

En el ámbito de las relaciones laborales, la Ley Orgánica, presta especial atención a la corrección de la desigualdad mediante una serie de previsiones, reconociendo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo además entre estos derechos laborales, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, promoviendo la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva y, estableciendo, la obligación de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientas cincuenta personas trabajadoras y, en aquellas, que así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable.

Para las demás empresas, la ley establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, quienes deberán tener acceso, además, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos (artículos 45.5 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Los planes de igualdad, por tanto, conforme a lo dispuesto en el Capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de oportunidades y de trato de las personas trabajadoras y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Decreto de 5 de julio de 2015, de la Presidencia del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, atribuye en su artículo cuarto apartado 1, al Departamento de Economía, Industria y Empleo las competencias otorgadas al Departamento de Economía y Empleo, con excepción de las competencias en materia de turismo.

En este sentido, y hasta la entrada en vigor del decreto por el que se desarrolle la estructura orgánica básica del Departamento de Economía, Industria y Empleo, el artículo 12 apartado 1 c) del Decreto 19/2012, de 24 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Economía y Empleo, asigna a la Dirección General de Trabajo, la competencia de promover el principio de igualdad y no discriminación en las relaciones laborales. Así, como medida para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad por parte de las pequeñas y medianas empresas no obligadas por ley o convenio colectivo a adoptar los planes señalados, se prevé el establecimiento de medidas de fomento, que incluyan el apoyo técnico necesario.

La Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, constituye el régimen jurídico aplicable para la concesión de ayudas destinadas a elaborar e implantar planes de igualdad en las empresas.

El artículo 2, dispone que las ayudas que se concedan al amparo de sus bases reguladoras, tendrán la consideración de subvenciones públicas y, por tanto, se regirán por lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en su reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio y demás normativa vigente de aplicación.

Asimismo, el artículo 19 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, establece que el procedimiento para la concesión de las líneas de subvención dirigidas a las pequeñas y medianas empresas aragonesas, para implantar planes de igualdad, es el de concurrencia competitiva.

La Ley 4/2017, de 10 de mayo, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2017, incluye en el presupuesto de gastos del Departamento de Economía,



Industria y Empleo para dicho ejercicio dotación económica suficiente y adecuada para financiar el programa 3151 Relaciones Laborales, cuya ejecución corresponde a la Dirección General de Trabajo, en la aplicación presupuestaria G/3151/470100/91002 "Plan Igualdad PYMES".

La presente convocatoria queda incluida en el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Industria y Empleo, aprobado por Orden de 17 de noviembre de 2015, para el periodo 2016-2019. Dicho Plan contempla, dentro del Área de actuación, proyectos de aplicación de la Ley de igualdad, una línea de subvención para financiar a las PYMES con centro de trabajo abierto en Aragón, el apoyo técnico para elaborar y/o implantar medidas de igualdad.

De acuerdo con lo anterior y en el ejercicio de las atribuciones que me han sido conferidas por el citado Decreto de 5 de julio de 2015, de la Presidencia del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan las competencias a los Departamentos y, en el ejercicio de la competencia otorgada en el artículo 16 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, resuelvo:

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

Es objeto de la presente orden convocar para el ejercicio 2017, en régimen de concurrencia competitiva, subvenciones públicas destinadas a pequeñas y medianas empresas de entre 100 y 250 personas trabajadoras, con centro de trabajo abierto en la Comunidad Autónoma de Aragón, 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 Aragón", número 52, de 16 de marzo de 2017).

Tercero.— Empresas Beneficiarias.

1. La concesión de las subvenciones reguladas en la presente convocatoria tendrán como beneficiarias a las empresas de entre 100 y 250 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.

2. Podrán ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en la presente orden todas aquellas empresas con centro abierto en la Comunidad Autónoma de Aragón y que en el momento de presentar la solicitud, cumplan con los requisitos generales siguientes:

- a) Estar legalmente constituidas y, en su caso, estar debidamente inscritas en el correspondiente Registro Público.
- 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 empresas que opten a la subvención de planes de igualdad deberán tener una plantilla, en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 100 y no superior a 250 personas trabajadoras.
Para acreditar el número de personas trabajadoras de la empresa, se deberá presentar un Informe de Trabajadores en Alta (ITA), emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social, a fecha de presentación de la solicitud de la subvención. Las empresas comunicarán a la Dirección General de Trabajo, cualquier cambio en la plantilla, que tenga incidencia en el cómputo del número de personas trabajadoras.
- d) Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como de la ausencia de toda deuda pendiente de pago con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón. La presentación de la solicitud para la concesión de subvenciones 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 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.

3. No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas pequeñas y medianas empresas de entre 100 y 250 personas trabajadoras 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.— Requisitos de los planes de igualdad.

1. La concesión de las subvenciones reguladas en la presente orden tendrán como objeto la elaboración e implantación de un plan de igualdad tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las pequeñas y medianas empresas.

2. Para ello, se deberá garantizar el compromiso de la dirección de la empresa y la participación e implicación de la representación legal de las personas trabajadoras, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.

3. El plan de igualdad y las acciones a realizar en relación con las áreas de trabajo que debe abarcar se deberán llevar a cabo utilizando y fomentando un lenguaje no sexista.

4. A efectos de solicitud, concesión y justificación de estas subvenciones, los planes de igualdad que se presenten deberán impulsar principalmente acciones en relación con las áreas de trabajo que se especifican a continuación:

- a) Área de acceso al empleo: Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- b) Área de condiciones de trabajo: Clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.
- c) Área de promoción profesional y formación: Reglas de ascenso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función del sexo. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres dirigidas al personal de la empresa.
- d) Área de ordenación del tiempo de trabajo: Medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad.
- e) Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Quinto.— Actuaciones subvencionables.

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

- a) La elaboración de un diagnóstico de situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que incluya datos estadísticos desagregados por sexo.
- b) La elaboración de un plan de igualdad que recoja medidas que corrijan las deficiencias detectadas en el diagnóstico.
- c) La primera fase de aplicación de las medidas 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:

El diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la empresa que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y sobre los recursos de los que dispone la empresa para plantear el cambio.

El plan de igualdad de la empresa consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que tienden a alcanzar en la empresa 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.

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 30 de noviembre de 2017. Se podrán imputar las acciones realizadas por la empresa, desde el 1 de enero de 2017, en el proceso de 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 empresa beneficiaria.

5. Deberá resultar acreditada la implicación de la dirección de la empresa y de la representación legal del personal de la empresa 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.

Sexto.— Procedimiento de concesión de las subvenciones.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, la concesión de las ayudas previstas en la presente orden, se tramitará mediante el procedimiento de concurrencia competitiva, conforme a lo previsto al artículo 14.2 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón. Para ello, la prelación de las solicitudes, válidamente presentadas y que cumplan los requisitos señalados, se realizará según los criterios de valoración, establecidos en el apartado duodécimo de esta orden, con el fin de adjudicar, con el límite fijado en la presente convocatoria dentro del crédito disponible, aquellas que hayan tenido mayor valoración.

Séptimo.— Financiación.

1. La financiación de estas subvenciones se realizará con fondos propios de la Comunidad Autónoma de Aragón, con cargo a la partida presupuestaria G/3151/470100/91002, del presupuesto de gastos de la Dirección General de Trabajo, correspondiente al ejercicio 2017 y denominada "Plan Igualdad PYMES", asignando a este fin un crédito total de doscientos mil euros (200.000 euros).

2. Las subvenciones se concederán hasta agotar la consignación presupuestaria. A estos efectos, para la concesión del porcentaje de la subvención que corresponda a cada empresa beneficiaria se atenderá a la puntuación obtenida en la valoración, sirviendo ésta como criterio de prelación.

Octavo.— Cuantía de la subvención.

La determinación de la cuantía individualizada de la subvención será la ponderación de la cuantía solicitada en función de la puntuación obtenida al aplicar los criterios de valoración establecidos en el apartado decimosegundo de esta orden. La cuantía máxima a percibir será de veinte mil euros (20.000 euros) y, solo se otorgará una única ayuda para cada empresa.

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 del beneficiario. 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. 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.

Noveno.— Gastos subvencionables.

La subvención concedida se destinará a cubrir los siguientes gastos relativos a la elaboración e implantación del plan de igualdad de la empresa y que se deberán desarrollar en los plazos de justificación establecidos en el apartado decimoquinto de esta convocatoria:



1.1 Importe correspondiente al coste derivado de la elaboración del diagnóstico de situación de la empresa 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 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 de la Diputación General 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 firmadas y selladas, 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.

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

1.6 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.

1.7 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.

2. 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 orden y pagados con anterioridad a la finalización del periodo de justificación previsto en el apartado vigésimo.

Décimo.— Plazos de solicitud y lugar de presentación.

1. El plazo para la presentación de la solicitud será de quince 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 undécimo de la presente convocatoria. El solicitante de la subvención deberá ser la empresa o su representante legal y se presentará en modelo normalizado según anexo I de esta orden, que estará disponible en sede electrónica y en el portal de subvenciones habilitado al efecto en la página web del Departamento de Economía, Industria y Empleo del Gobierno de Aragón.

2. Las solicitudes dirigidas a la Dirección General de Trabajo, podrán presentarse en el registro de la Dirección General de Trabajo, en su sede del Paseo de Fernando el Católico, número 63-65, 50006 Zaragoza, o en las Unidades de Registro de documentos incluidas en la Orden HAP/1346/2016, de 26 de septiembre, por la que se hace pública la relación de las Unidades de Registro de documentos del Gobierno de Aragón, su ubicación y los días y horario de funcionamiento, o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Undécimo.— Documentación a presentar y subsanación de errores.

1. Las solicitudes, además de la documentación indicada en el artículo 20, apartado 4 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero ("Boletín Oficial de Aragón", número 52, de 16 de marzo de 2017), deberán ir acompañadas de los siguientes documentos:

- a) Solicitud de subvención, en modelo normalizado según anexo I.
- b) Descripción de la empresa solicitante, en modelo normalizado según anexo II. Los datos no cumplimentados en dicho anexo no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración.



- c) Memoria del proyecto del plan de igualdad, en modelo normalizado según anexo III. Los datos no cumplimentados en dicho anexo no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración.
Los anexos I, II y III, que serán originales, deberán estar cumplimentados íntegramente, y firmados por la persona física que solicita la subvención, en nombre y representación de la empresa solicitante. Asimismo el anexo III deberá ser firmado por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por las propias personas trabajadoras.
- d) Documento de constitución de la empresa, junto con la certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, así como estatutos y, en su caso, modificaciones debidamente legalizadas.
- e) NIF de la empresa.
- f) Poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la empresa solicitante y documento acreditativo de la identidad de la persona física solicitante, en caso de actuar por medio de representante.
- g) Certificación, en su caso, de estar al corriente del pago del Impuesto de Actividades Económicas o exento de su abono.
- h) Informe de Trabajadores en Alta de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- i) En el caso de subcontratar la ejecución de la actividad, documento de la entidad subcontratada, cuyo modelo figura como anexo IV.
- j) Currículo del responsable del proyecto, cuyo modelo figura como anexo V.
- k) Currículo del equipo técnico, cuyo modelo figura como anexo VI.
- l) Documento firmado que garantice el compromiso de la dirección de la empresa y la participación e implicación de la representación legal del personal en la misma, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad, cuyo modelo figura como anexo VII.

Toda la documentación que antecede deberá ser original, copia compulsada o tener el carácter de auténtica, conforme a la legislación vigente.

2. Según lo señalado en el artículo veinte, punto cinco, de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que establecen las bases reguladoras de esta convocatoria, no será preceptivo presentar aquellos documentos que ya fueron aportados ante la Administración actuante y sobre los que no se han producido modificaciones, siempre que se hagan constar la fecha y órgano o dependencia en que fueron presentados y no hayan transcurrido más de cuatro años desde que fueron presentados. No obstante, en los supuestos de imposibilidad material de obtener dicha documentación, el órgano instructor podrá requerir al interesado su presentación en el plazo improrrogable de diez días y si no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud conforme a lo dispuesto en el artículo 18, punto 2 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

3. Si la solicitud presentada no reúne los requisitos establecidos en esta convocatoria y en la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, el órgano instructor requerirá al interesado para que en un plazo de diez días, subsane la falta o acompañe los documentos preceptivos, indicándole que, si no lo hiciese, se le tendrá por desistido de su solicitud previa resolución, conforme a lo establecido, en cuanto a subsanación y mejora de la solicitud, en el artículo 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Duodécimo.— *Criterios de valoración y baremación.*

La concesión de la subvención se hará respetando los importes máximos establecidos en esta orden de convocatoria, de acuerdo con los criterios establecidos en el Artículo 23 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por el que se establecen sus bases reguladoras y los criterios de baremación siguientes, según la ponderación que se establece para cada uno:

- a) Población potencialmente afectada (hasta 20 puntos). Se valorarán especialmente los proyectos que benefician al mayor número de personas trabajadoras cuya actividad se desarrolle en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- b) Calidad y viabilidad técnica y económica del programa:
- Justificación: coherencia, planificación y, adecuación del proyecto de implantación del plan de igualdad hacia la situación y a las características de la empresa (hasta 20 puntos). Se valorará la planificación de las actuaciones, el que sean coherentes con la estructura y situación de la plantilla los objetivos específicos finales, así como los objetivos generales a lograr con la actividad subvencionada en relación con la trayectoria y sector de la empresa.
 - Metodología: modo de implicación y participación prevista de la representación legal de la plantilla o, en su defecto, de las propias personas trabajadoras en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad (hasta 20 puntos).



- Sistema de seguimiento y evaluación: herramientas y órganos de seguimiento y evaluación previstos en el plan de igualdad (hasta 10 puntos). Se valorará el establecimiento de sistemas de indicadores, la frecuencia en el seguimiento y la evaluación prevista, las características de los órganos encargados del seguimiento y evaluación, así como los mecanismos previstos para informar de los resultados a la dirección y a la plantilla.
 - Perfil de los recursos humanos a desarrollar las actuaciones: se valorará la adecuación de los recursos humanos para llevar a cabo el proyecto, la formación, experiencia y especialización en materia de igualdad de las personas y/o entidad participantes en el proyecto (hasta 10 puntos).
 - Presupuesto: Se valorará el grado de aportación de financiación propia por parte de la empresa solicitante para la elaboración e implantación del plan de igualdad, así como los medios materiales puestos a disposición del proyecto (hasta 10 puntos).
- c) Integración del principio de igualdad en las actividades a desarrollar: se valorarán las acciones efectuadas con anterioridad por la empresa en materia de igualdad y la presencia de mujeres en los órganos de dirección de la empresa (hasta 10 puntos). La puntuación mínima para poder optar a la subvención será de 50 puntos. En caso de empate, se resolverá, dando prioridad a las solicitudes presentadas por orden de la fecha de entrada en el registro de la Dirección General de Trabajo o Unidad de registro correspondiente.

Decimotercero.— Instrucción y evaluación.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 22 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, la Dirección General de Trabajo, a través del Servicio de Relaciones Laborales, será el órgano instructor del procedimiento, procederá al análisis técnico de las solicitudes que reúnan los requisitos exigidos en la convocatoria y podrá realizar de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la comprobación y estudio de los datos relativos a la actuación subvencionable y del cumplimiento de las condiciones del solicitante para ser beneficiario de la subvención.

2. La comisión de valoración se compondrá de cuatro miembros: la Jefe del Servicio de Relaciones Laborales, que la presidirá y tres técnicos de la Dirección General de Trabajo, de los que, uno de ellos, será designado por la Directora General, para que ejerza las funciones de secretario. Se podrá requerir la asistencia de terceros, con voz pero sin voto, para que presten asesoramiento técnico.

3. La comisión de valoración, realizará el estudio y valoración de acuerdo con los criterios establecidos, en las bases reguladoras y los detallados en el apartado duodécimo de esta convocatoria y a la vista de la disponibilidad presupuestaria, formulará un informe en el que figurará la aplicación de los criterios de valoración y el orden preferente resultante, indicando los beneficiarios propuestos y su cuantía y constatación del cumplimiento de requisitos de concurrencia, conforme a los principios de objetividad, transparencia, igualdad y no discriminación, así como la puntuación obtenida y que será la base de la propuesta de resolución del órgano instructor.

4. En su organización y funcionamiento se regirá por lo dispuesto para los órganos colegiados en los artículos 19 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público y artículos 25 a 31 del texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma, aprobado por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón.

Decimocuarto.— Propuesta de resolución.

1. El órgano instructor, a la vista del informe emitido por la comisión de valoración, formulará la propuesta de resolución provisional en un acto único, en los términos establecidos en el artículo 24 de la Orden EIE/271/2017, de 17 de febrero y se dará traslado al interesado para cumplir con el trámite de audiencia; si la propuesta de resolución se separa del informe técnico de valoración, en todo o en parte, el instructor deberá motivar su decisión, debiendo quedar constancia en el expediente. El interesado, en el plazo de diez días, podrá presentar las alegaciones que considere oportunas.

Se podrá prescindir del trámite de audiencia cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por el interesado. En este caso, la propuesta de resolución tendrá el carácter de definitivo.

2. La propuesta de resolución definitiva deberá expresar la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de la subvención y su cuantía, especificando la puntuación ob-



tenida y los criterios de valoración seguidos para efectuarla, así como las condiciones y plazos de justificación de la subvención, se notificará a los interesados, de forma individualizada, en los términos previstos en los artículos 40 y 42 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Si la aceptación expresa no se comunica en el plazo de diez días, a contar desde el día siguiente al de su notificación, se considerará que el propuesto como beneficiario desiste de su solicitud.

La propuesta de resolución definitiva en ningún caso supone la creación de derecho alguno a favor del beneficiario, frente a la Administración, mientras no se haya notificado la resolución de la concesión.

Decimoquinto.— Resolución.

Evacuados los trámites del apartado anterior, la Consejera de Economía, Industria y Empleo, como órgano competente para la concesión, resolverá y notificará, individualmente a las empresas beneficiarias, mediante orden, en el plazo máximo de seis meses, contados a partir de la fecha de publicación de esta convocatoria, y su contenido será el señalado en el artículo 23.2 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón. No obstante, si la resolución dictada se aparta en todo o en parte de la propuesta del instructor deberá motivarse suficientemente, debiendo dejar constancia en el expediente.

Transcurrido el citado plazo máximo, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud, de conformidad con lo establecido en el artículo 23 apartado 4 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

Decimosexto.— Publicidad y transparencia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 18 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón y en el artículo 23.3 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, las subvenciones concedidas se publicarán en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón y en el Portal del Departamento de Economía, Industria y Empleo.

Decimoséptimo.— Recursos, plazo y forma de interposición.

Contra la resolución de concesión, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso potestativo de reposición ante la Consejera de Economía, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su notificación de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 58.3 del texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón; o bien recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial de Aragón", de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

Decimoctavo.— Reformulación de solicitudes.

De acuerdo con el artículo 26 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero y artículo 24 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, cuando la subvención tenga por objeto la financiación de actividades a desarrollar por el solicitante y el importe a conceder sea inferior a la petición de ayuda, se podrá instar al solicitante, a reformular su petición para ajustar los compromisos y condiciones a la subvención otorgable.

Decimonoveno.— Modificación de la resolución de concesión.

1. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, en los términos establecidos en la normativa reguladora de concesión.

2. Las empresas beneficiarias podrán solicitar con carácter excepcional la modificación del contenido de la actuación subvencionada así como de la forma y plazos de su ejecución y justificación de los correspondientes gastos, cuando aparezcan circunstancias que alteren o dificulten el desarrollo de la actuación, siempre y cuando dichas circunstancias queden suficientemente acreditadas y no alteren el sentido de la actividad principal, ni el fin para el que se concedió la subvención. La modificación podrá ser autorizada siempre que no dañe derechos de terceros.



3. Las solicitudes de modificación deberán fundamentar, suficientemente, las circunstancias por las que se altera o dificulta su desarrollo y deberán dirigirse a Dirección General de Trabajo con carácter inmediato a la aparición de las causas que las justifiquen.

Vigésimo.— *Justificación de las subvenciones.*

1. La justificación de las actuaciones objeto de subvención, deberá efectuarse conforme a lo dispuesto en la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y demás normas de aplicación y con arreglo a lo establecido en el artículo 10 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, de las bases que regulan la presente convocatoria.

La modalidad de la justificación de la subvención toma la forma de cuenta justificativa con aportación de justificantes de gasto, de acuerdo con el artículo 72 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio. Los documentos justificativos se ajustarán a lo señalado en este apartado y deberán presentarse en la Dirección General de Trabajo dentro del plazo establecido.

2. Los documentos acreditativos de la realización del diagnóstico de situación de la empresa, en materia de igualdad de oportunidades y de trato y, la elaboración del Plan de igualdad de la empresa, se presentarán en plazo, que finalizará el 30 de noviembre de 2017. Asimismo, deberá acreditarse documentalmente entre el 16 y el 30 de diciembre de 2017, la implantación de las acciones correspondientes a la primera fase del Plan, entendiéndose que, como mínimo, se deberá acreditar que antes del 15 de diciembre de 2017, se han realizado al menos dos actuaciones definidas como prioritarias en el Plan.

3 Además de la documentación arriba señalada, la empresa beneficiaria presentará una cuenta justificativa de la actividad y gastos realizados, cuyo plazo finalizará el 30 de noviembre de 2017 y contendrá la siguiente información, de acuerdo con el artículo 32 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y artículo 10 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero:

- a) Una memoria final acreditando el cumplimiento de las actividades realizadas, en la que se expongan las fases y actuaciones llevadas a cabo, las incidencias y/o dificultades en el proceso de implementación de las medidas, los resultados y productos obtenidos, así como cualquier otro dato de interés ocurrido en la ejecución de la actividad subvencionada.
- b) Certificado acreditativo del coste y financiación de las actividades realizadas para las que se han otorgado la subvención.
- c) Una memoria económica que contendrá una relación clasificada de los gastos imputados a la actividad desarrollada y su coste, debidamente firmada por la representación legal de la empresa, que incluirá:
 - Relación del personal que haya participado, identificando las personas trabajadoras y las personas que, expresamente, se hayan contratado para realizar la actividad subvencionada, el coste por hora imputado y el número de horas invertidas en la actividad, así como el coste total correspondiente a cada una de ellas.
 - Una relación de facturas, con identificación del acreedor, concepto, importe, fecha de emisión y fecha de pago.
 - Una relación detallada de otros ingresos o subvenciones que hayan financiado la actividad subvencionada con indicación del importe y su procedencia.
 - En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como los intereses derivados de los mismos.
 - Acreditación en la justificación del importe, procedencia y aplicación de los fondos propios a las actividades subvencionadas.
- d) Los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 31.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y del artículo 34.3 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón, deba de haber solicitado el beneficiario, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien. En concreto, cuando el importe del gasto subvencionable supere la cuantía de 50.000 euros, en el supuesto de ejecución de obra o de 18.000 euros, en el supuesto de suministros de bienes o prestación de servicios, el beneficiario deberá aportar como mínimo tres ofertas de diferentes proveedores, con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o entrega del bien. La elección entre las ofertas presentadas, que deberán aportarse en la justificación o, en su caso, en la solicitud de subvención, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.



4. La justificación de los gastos se efectuará con facturas o documentos contables de valor probatorio equivalente, y la del pago, con los justificantes de las transferencias bancarias o documentos acreditativos de los pagos realizados, de acuerdo con la normativa contenida en los reglamentos aplicables a los fondos europeos y en la normativa estatal y autonómica de desarrollo.

5. Todos los documentos que se presenten deberán corresponder a las actuaciones realizadas en el periodo de realización de las actividades subvencionadas indicado en el apartado quinto, punto tercero de esta convocatoria. En caso de no depositarse los originales, se presentarán para su cotejo con copias que serán compulsadas, debiéndose indicar en el original el porcentaje o cuantía exacta que ha sido objeto de subvención o ayuda.

Con respecto a los gastos de personal relativos a los meses de noviembre y diciembre, cuyos pagos se realicen con posterioridad al periodo mencionado, se admitirá como justificante en el antedicho periodo de justificación, la previsión de los mismos, siempre que responda a una continuidad en las acciones subvencionadas, previa presentación de un certificado, redactado en debida forma, en el que se constate la cuantía y destino de cada uno de estos gastos, así como el compromiso de aportar los documentos que los justifiquen y sus documentos de pago, antes del 28 de febrero del ejercicio siguiente.

6. Los justificantes que consistan en facturas pagadas y la liquidación del IVA, figurará, además, el recibí firmado y sellado por la empresa. En su defecto, se acompañará recibo de la casa suministradora justificativo de haber cobrado dicho importe o documento acreditativo del pago de la factura presentada. Dichos documentos deberán corresponder a las actuaciones objeto de la subvención y, en el caso de que se hayan incluido en las mismas otros gastos, se detallará al dorso el importe que corresponda a la actuación subvencionada.

7. Los justificantes que correspondan a honorarios de profesionales deberán consistir en facturas firmadas y selladas, en las que figurará el concepto al que se refieren las actuaciones por las que se extienden las mismas, así como la liquidación por el IVA e IRPF cuando corresponda. Cuando existan contratos de arrendamiento de servicios, se aportará copia legible de los mismos y los recibos de las cantidades devengadas.

8. Si los justificantes corresponden a gastos de personal, se deberán aportar las nóminas, los boletines de cotización a la Seguridad Social y el IRPF, unidos a sus correspondientes justificantes de pago, no teniendo validez, a efectos de justificación, ninguna nómina que no vaya acompañada de dichos documentos.

9. Las nóminas deberán expresar claramente el nombre y dos apellidos del trabajador, DNI, el mes a que correspondan, la cuantía bruta, los descuentos y el importe líquido.

Si en un mismo boletín de cotización a la Seguridad Social figurase el personal incluido en los programas o actividades subvencionadas junto con otro de distinta finalidad, se detallará al dorso el importe correspondiente al trabajador/es de las actuaciones subvencionadas, con indicación de la cuota empresarial y del trabajador.

Vigésimo primero.— *Pago de las subvenciones.*

El pago se realizará, cuando el órgano instructor constate la correcta ejecución del proyecto y el beneficiario haya presentado la documentación justificativa en su integridad. Se perderá el derecho al cobro, en los supuestos de falta de justificación y/o no hallarse al corriente frente a sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social o tenga pendiente de pago alguna otra deuda con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón, con arreglo a lo establecido en el artículo 11 de la Orden EIE/271, de 21 de febrero, por el que se establecen las bases reguladoras objeto de esta convocatoria.

Vigésimo segundo.— *Subcontratación de la acción.*

1. Las actuaciones previstas para la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, así como las derivadas de la implantación del plan de igualdad, pueden ser realizadas directamente por personal de la propia empresa o por una empresa o personal externo, contratado para este finalidad, en ambos casos, con especialización en igualdad y no discriminación en las relaciones laborales, hasta un porcentaje que no supere el 50% del importe total de la actividad subvencionada. De modo excepcional, se podrá contratar la ejecución total de la actividad, siempre que se acredite documentalmente la imposibilidad material del beneficiario para su ejecución directa, en los términos y límites establecidos en el artículo 31 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y el artículo 9 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales.

2. El beneficiario de la subvención deberá realizar directamente las siguientes funciones, no pudiendo delegar ni subcontratar con terceros su desarrollo total ni parcial:



- El diseño de la acción subvencionada.
- La elaboración final de las memorias justificativas de actividad y económica.
- La coordinación de todas las fases de realización de la actividad subvencionada.

Vigésimo tercero.— Obligaciones de las empresas beneficiarias.

1. Las empresas beneficiarias de las subvenciones vendrán obligadas a cumplir las obligaciones que, con carácter general, se recogen en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, así como, el artículo 9 de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y, además las siguientes:

- a) Realizar la actividad que fundamente la concesión de la subvención en la forma, condiciones y plazo establecidos en esta convocatoria y en la resolución de concesión.
- b) Gestionar y realizar de forma directa aquellas actividades que constituyan el contenido principal de la subvención que se solicita, a excepción de aquellas actividades que deban ser subcontratadas.
- c) Presentar la justificación de los gastos efectuados con cargo a la subvención concedida, en la forma, condiciones y plazo establecidos en el apartado decimoquinto de esta convocatoria.
- d) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, tan pronto como se conozca, la obtención de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera de las administraciones o entes públicos o privados, nacionales o de la Unión Europea o de organismos internacionales, así como su importe y la aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.
- e) Comunicar a la Dirección General de Trabajo aquellas circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, pudieran dar lugar a la modificación de la resolución.
- f) Conservar los documentos justificativos originales de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control por el órgano concedente, y en su caso, de las actuaciones de control, en su modalidad de función interventora o control financiero, que competen a los órganos correspondientes y de las actuaciones previstas en la legislación de la Cámara de Cuentas y del Tribunal de Cuentas en relación con las subvenciones concedidas, de acuerdo con el Título IV de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.
- g) Cumplir con las obligaciones derivadas de la Ley de 8/2015, de 25 de marzo de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón y las obligaciones establecidas en el artículo 18 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de la presente convocatoria.
- h) Cumplir con las obligaciones de estar al corriente en las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, así como de la ausencia de toda deuda pendiente de pago con la Hacienda de la Comunidad Autónoma de Aragón y demás establecidas en la normativa reguladora en materia de subvenciones.

Vigésimo cuarto.— Reintegros.

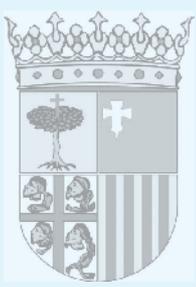
Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, así como la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención y hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, conforme a lo establecido en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley General de Subvenciones, Título III de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y artículo 16 de la Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras de esta convocatoria.

Vigésimo quinto.— Responsabilidad y régimen sancionador.

Las empresas beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas a las responsabilidades y régimen sancionador que, sobre infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones, establece el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre y el Título V de la Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón.

Vigésimo sexto.— Referencias de género.

Todas las referencias de género que se mencionan a lo largo de la presente orden, se consideran alusivas al masculino y femenino indistintamente.



Vigésimo séptimo.—*Eficacia.*

La presente orden producirá efectos desde el día siguiente a su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”.

Contra la presente orden, que pone fin a la vía administrativa, cabrá interponer recurso potestativo de reposición ante la Consejera de Economía, Industria y Empleo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y artículo 58.3 del texto refundido de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por el Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón; o bien recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, en el plazo de dos meses desde el día siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial de Aragón”, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, sin perjuicio de cualquier otro que pudiera interponerse.

Zaragoza, 17 de julio de 2017.

**La Consejera de Economía, Industria y Empleo,
MARTA GASTÓN MENAL**



ANEXO I. INSTANCIA DE SOLICITUD

ORDEN EIE/...../2017, DE.....DE.....DE LA CONSEJERA DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO, POR LA QUE SE CONVOCAN AYUDAS A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD, CORRESPONDIENTES A 2017.

REPRESENTANTE LEGAL

Don/Doña _____
 En calidad de _____ con NIF _____
 E-mail: _____ Telefono _____

DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIONES

Domicilio _____
 Localidad _____ C.P. _____ Provincia _____

DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social de la Empresa: _____
 Domicilio: _____
 Código postal: _____ Localidad: _____ Provincia _____
 Teléfono: _____ E-mail: _____
 Inscrita en el Registro de la Seguridad Social de: _____ con fecha: _____
 Código de cuenta de cotización: _____

SOLICITA

Acogerse a la convocatoria de subvenciones a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad.

PRESUPUESTO Y SUBVENCIÓN SOLICITADA:

Presupuesto total	aportación empresa	subvención solicitada

¿Ha recibido o solicitado otras ayudas o subvenciones de administraciones o entes públicos, nacionales o comunitarios, para la misma finalidad?

- SI
- NO

En caso afirmativo indicar la/s entidad/es y el importe _____

¿Intervienen otras entidades en la elaboración del plan de igualdad?

- SI
- NO

En caso afirmativo indicar la/s entidad/es _____

ANEXO I. INSTANCIA DE SOLICITUD

DOCUMENTOS ADJUNTOS A LA SOLICITUD

- Descripción de la empresa (Anexo II)
- Memoria explicativa del proyecto del plan de igualdad (Anexo III)
- En su caso, anexo de entidad subcontratada (Anexo IV)
- Currículo responsable del proyecto del plan de igualdad (Anexo V)
- Currículo equipo técnico (Anexo VI)
- Documento que garantice el compromiso de la dirección de la empresa y la participación e implicación de la representación legal del personal de la misma en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad (Anexo VII)
- Documento de la constitución de la empresa y estatutos
- Fotocopia de la Tarjeta de Identificación Fiscal.
- Fotocopia del Documento de Identidad del representante legal
- Informe de Trabajadores en Alta (ITA) expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Poder bastante en derecho que acredite las facultades de representación del firmante de la solicitud.
- Certificación de estar al corriente de pago del IAE o estar exento de su abono.

DECLARACIÓN

La empresa _____

con N.I.F.: _____, conoce y acepta las condiciones determinantes para la concesión de la subvención solicitada, y en su virtud,

DECLARA:

1. Que la información presentada en papel en la Dirección General de Trabajo, es fiel reflejo de la que contiene el soporte magnético (CD o pendrive) entregado en la misma.
2. Que toda la información y datos aportados en la solicitud son veraces.
3. Que posee las autorizaciones necesarias de las entidades y personas cuyos datos se derivan de la presente solicitud para el tratamiento informático de los mismos, a los efectos de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal y demás normativa de desarrollo, facultando para el uso informático de los mismos a la Dirección General de Trabajo y a cualquiera otras personas físicas o jurídicas que deban intervenir en la gestión y tramitación de la presente solicitud.
4. Que no esta incurso en ninguna de las prohibiciones establecidas en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, Ley 5/2015, de 25 de marzo, de Subvenciones de Aragón y se halla al corriente en el cumplimiento de las obligaciones de reintegro de subvenciones.

AUTORIZACIÓN

La persona abajo firmante autoriza a la Dirección General de Trabajo a solicitar de los organos competentes del Gobierno de Aragón, los datos relativos al cumplimiento de las obligaciones fiscales del solicitante de la subvención correspondiente a la convocatoria de ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad correspondientes al 2017, precisos para comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos para obtenerla, percibirla y mantenerla.

La presente autorización se otorga a los efectos de reconocimiento, seguimiento, y control de la subvención mencionada anteriormente, y en aplicación de lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley 40/1998, de 9 de septiembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias, por la que se permite, previa autorización del interesado, la cesión de los datos tributarios que precisen las Administraciones Públicas para el desarrollo de sus funciones y al amparo del Convenio de Colaboración en materia de suministro de información para finalidades no tributarias, suscrito entre la Comunidad Autónoma de Aragón y la Agencia Estatal de Administración Tributaria en fecha 3 de abril de 2002.

Asimismo, se autoriza a la Dirección General de Trabajo a recabar de la Tesorería de la Seguridad Social la información relativa al cumplimiento de las obligaciones del solicitante frente a la Seguridad Social.

LUGAR, FECHA Y FIRMA

En _____, a ____ de _____ de _____

Firma y sello
(Representantes legales)

ILMA. SRA. DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO
GOBIERNO DE ARAGÓN



**ANEXO II
DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA**

1. Nombre o razón social de la empresa solicitante: _____

Nombre de la persona titular: _____ CNAE: _____

2. Descripción de la actividad de la empresa:

3. Personal retribuido

	Fijo	Temporal	Otros	Total
Nº de mujeres				
Nº de hombres				

4. Distribución de la plantilla en la empresa y en Aragón

	Órganos de dirección Total empresa / Total Aragón		Órganos intermedios Total empresa / Total Aragón		Resto de la plantilla Total empresa / Total Aragón		Total plantilla Empresa / Aragón	
Nº de mujeres								
Nº de hombres								

5. Fecha de constitución legal de la empresa:

6. Esquema básico de la estructura de la empresa a modo de organigrama y por departamento. Los datos deben estar desagregados por sexo.

En _____, a _____ de _____ de _____

Firma de la persona representante legal de la empresa



ANEXO III
MEMORIA EXPLICATIVA DEL PROYECTO DEL PLAN DE IGUALDAD

1. Empresa solicitante

Don/Doña _____
con NIF _____

2. Descripción de las acciones ya emprendidas en relación con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la empresa.
(Detallar cada una de las acciones o medidas que la empresa ya tenga implantadas y fecha de adopción o implantación)

[Empty box for description of actions]

3. Proyecto de las fases y medidas del plan de igualdad así como los objetivos específicos finales que la entidad pretende alcanzar.

[Empty box for project phases and measures]

4. Planificación temporal para la elaboración e implantación del plan de igualdad (adjuntar cronograma)

5. Identificación de las personas de la propia entidad que coordinarán e impulsarán la elaboración del plan de igualdad, señalando las que pertenecen a la representación legal de la plantilla.

En representación de la entidad: (nombres, cargos y formación)

En representación legal de la plantilla o en su defecto de los/as trabajadores/as: (nombres, cargos y formación)

6. Mecanismos de participación previstos de la representación legal de la plantilla o en su defecto, de los/as trabajadores/as en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

7. Identificación de las personas internas o, si procede externas, que elaborarán el diagnóstico y el plan, con acreditación de sus competencias y/o cualificaciones en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Personas de la entidad: (nombres, cargos, títulos, certificados, másteres, cursos, etc., en materia de igualdad)

En su caso, personas externas: (indicar los nombres y adjuntar currículos de las personas implicadas en la elaboración del plan y de la propia entidad externa)

8. Medios materiales previstos para llevar a cabo la elaboración del plan de igualdad

Medios y recursos de la propia entidad:

En su caso, medios y recursos de la entidad externa:

9. Presupuesto detallado del plan de igualdad

Relacionar el total de gastos previstos:

Diagnóstico:

Elaboración del Plan:

Implantación de las medidas:

En su caso, relacionar los gastos previstos de la entidad externa:

Subvención solicitada a la Dirección General de Trabajo:

10. Herramientas y órganos de seguimiento y evaluación del plan del Igualdad

(Relacionar los indicadores previstos, frecuencia del seguimiento y evaluación, difusión de resultados, personas responsables del seguimiento y evaluación, etc.)

En _____, a _____ de _____ de _____

Firma de la persona representante legal de la empresa

Firma de la representación legal de la plantilla
(en su defecto, por las propias trabajadoras y trabajadores)

 Departamento de Economía, Industria y Empleo	ANEXO IV
	ANEXO DE ENTIDAD SUBCONTRATADA

DATOS DEL PROYECTO	
SOLICITANTE DE LA AYUDA	<input type="text"/>
DENOMINACIÓN DEL PROYECTO EN EL QUE SE COLABORA	<input type="text"/>

DATOS DE LA ENTIDAD SUBCONTRATADA							
Nombre	<input type="text"/>	N.I.F.:	<input type="text"/>				
Domicilio	<input type="text"/>						
Localidad	<input type="text"/>	C.P.	<input type="text"/>	Provincia	<input type="text"/>	País	<input type="text"/>
Cód. CNAE	<input type="text"/>	E-mail	<input type="text"/>	Teléfono	<input type="text"/>	Fax	<input type="text"/>
Actividad principal	<input type="text"/>						
Nº de trabajadores/as	<input type="text"/>	Nº de trabajadores/as participantes en el proyecto	<input type="text"/>				

DATOS PERSONA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD SUBCONTRATADA					
Apellido 1º	<input type="text"/>	Apellido 2º	<input type="text"/>	Nombre	<input type="text"/>
N.I.F.:	<input type="text"/>	Cargo:	<input type="text"/>		
Domicilio	<input type="text"/>				
Localidad	<input type="text"/>	C.P.	<input type="text"/>	Provincia	<input type="text"/>
E-mail	<input type="text"/>	Teléfono	<input type="text"/>	Fax	<input type="text"/>

TIPO DE ENTIDAD		
<input type="checkbox"/> Organización Empresarial	<input type="checkbox"/> Organización Sindical	<input type="checkbox"/> Fundación/Asociación sin ánimo de lucro
<input type="checkbox"/> Centro de Formación/ Empresa consultora	<input type="checkbox"/> Centro de Investigación	<input type="checkbox"/> Empresa/Grupo de Empresas
<input type="checkbox"/> Colegio Profesional	<input type="checkbox"/> Universidad Privada	<input type="checkbox"/> Otros. Especificar: <input type="text"/>
Inscrita en el Registro de la Seguridad Social de con fecha		
Cuenta de Cotización:		

ANEXO IV. ANEXO DE ENTIDAD SUBCONTRATADA

ACTIVIDADES O FASES EN LAS QUE COLABORA

Nº Actividad	Denominación	Descripción concreta y pormenorizada de la colaboración	Nº de personas participantes

En, a de de

Por la entidad subcontratada (firma y sello)

Fdo.:
(Representante Legal)

N.I.F.:

Cargo:



ANEXO V Currículo responsable del proyecto

DATOS PERSONALES

N.I.F. _____ Nombre _____ Primer Apellido _____ Segundo Apellido _____
Dirección _____ Código Postal _____
Teléfono fijo _____ N° Fax _____ E-mail _____
Municipio _____ Provincia _____ Localidad _____

DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

N.I.F. _____ Entidad _____
Dirección _____ Código Postal _____
Teléfono fijo _____ N° Fax _____ E-mail _____
Municipio _____ Provincia _____ Localidad _____

Tipo de participación prevista en el proyecto: _____

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL

Titulación académica	Año
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Formación específica relacionada con el proyecto	Año
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Experiencia profesional relacionada con el proyecto	Año
<u>Puesto desempeñado, nombre del proyecto, organización solicitante, año de inicio</u>	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Otros	Año
_____	_____

LUGAR, FECHA Y FIRMA

En _____, a _____ de _____ de _____ Firma del declarante



ANEXO VI Currículo equipo técnico

DATOS PERSONALES

N.I.F. _____ Nombre _____ Primer Apellido _____ Segundo Apellido _____
Dirección _____ Código Postal _____
Teléfono fijo _____ N° Fax _____ E-mail _____
Municipio _____ Provincia _____ Localidad _____

DATOS DE LA ENTIDAD SOLICITANTE

N.I.F. _____ Entidad _____
Dirección _____ Código Postal _____
Teléfono fijo _____ N° Fax _____ E-mail _____
Municipio _____ Provincia _____ Localidad _____

FORMACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL

Titulación académica	Año
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Formación específica relacionada con el proyecto	Año
_____	_____
_____	_____
_____	_____
Experiencia profesional relacionada con el proyecto	Año
<u>Puesto desempeñado, nombre del proyecto, organización solicitante, año de inicio y fin</u>	_____
_____	_____
_____	_____

LUGAR, FECHA Y FIRMA

En _____, a ____ de _____ de _____ Firma del declarante



**ANEXO VII
GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA**

D^a/D. _____ Con D.N.I. _____
 y con domicilio en (localidad) _____ (provincia) _____
 calle _____ número _____
 en representación de la empresa _____
 con NIF _____ en su calidad de _____

En relación con la orden EIE/ _____ /2017 de _____ de _____, de la Consejera de Economía, Industria y Empleo, por la que se convocan ayudas a la pequeña y mediana empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes a 2017

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

En _____, a _____ de _____ de _____
 Firma del/la representante legal _____ Sello de la empresa _____

