

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA

**7986**

*Resolución del consejero de Trabajo, Comercio e Industria de 27 de julio de 2018 por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones a empresas para la implantación de planes de igualdad*

El artículo 14 de la Constitución Española establece el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de sexo. Igualmente, el artículo 9.2 del texto constitucional dispone que corresponde a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, como también de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dedica los artículos 45 y siguientes a regular los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad. En concreto, el artículo 49 de dicha ley establece que, para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Entre las actuaciones planteadas en el eje de Trabajo y Economía del IV. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2015-2020 de las Illes Balears, se incluye la actuación 1.2 sobre la implantación de medidas a favor de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito empresarial destinada a “incentivar, facilitar y promover de manera activa la elaboración de planes de igualdad en las empresas de menos de 250 trabajadores y trabajadoras y, específicamente, en las empresas de menos de 30, como también de hacer un seguimiento de su implantación y organizar el intercambio de buenas prácticas entre empresas que promuevan medidas de igualdad”.

Asimismo, entre las líneas de actuación planteadas en la prioridad 2, “Impulso para la efectiva igualdad de género en el trabajo”, del Plan de Ocupación de Calidad de las Illes Balears para el periodo 2017-2020, se incluye la línea 2.2 sobre el fomento de políticas de igualdad y de corresponsabilidad familiar y laboral, con la pretensión de conseguir la plena integración de la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.

Mediante el artículo 2 del Decreto 24/2015, de 7 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears, por el que se establece la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, se atribuyen a la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral las competencias relativas al impulso y desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito laboral.

La Orden del consejero de Trabajo y Formación de 4 de mayo de 2005 (BOIB núm. 73, de 12 de mayo), modificada por la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 16 de julio de 2008 (BOIB núm. 104, de 26 de julio), fija las bases reguladoras de las subvenciones en materia de trabajo. De acuerdo con el artículo 1, su objetivo es establecer las bases que regulan las subvenciones en materia de trabajo que, por sus características, permitan unas bases comunes, con la finalidad de llevar a cabo actividades de utilidad pública o competencias atribuidas a la consejería. En el apartado 2.12 del mismo artículo 1 se incluyen las acciones para promover y facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Igualmente, el apartado 2.22 establece que también pueden ser objeto de ayudas las actividades dirigidas a combatir la discriminación y las desigualdades en el mercado laboral.

Para desarrollar estas previsiones, la presente convocatoria tiene por objeto establecer ayudas para que las empresas con un número no inferior a 10 y no superior a 250 de personas trabajadoras implanten planes de igualdad que contengan medidas destinadas a combatir las desigualdades entre hombres y mujeres que se dan al mercado laboral.

De acuerdo con el artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones, aprobado por la vía del Decreto Legislativo 2/2005, de 28 de diciembre, el procedimiento para conceder las subvenciones se iniciará siempre de oficio, mediante una convocatoria, cuando la selección de los posibles beneficiarios se deba hacer en régimen de concurrencia. El artículo 15 de este mismo Texto Refundido establece el contenido mínimo de la convocatoria de ayudas.

Las ayudas previstas en esta convocatoria tienen el carácter de ayudas de *minimis*, están sujetas al Reglamento (UE) núm. 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *minimis*, y quedan excluidas del procedimiento de notificación previsto en el artículo 108 del Tratado.

El artículo 3 de la Orden del consejero de Trabajo y Formación de 4 de mayo de 2005, modificada por la Orden de la Consejera de Trabajo y Formación de 16 de julio de 2008, dispone que las convocatorias de subvenciones han de aprobarse por resolución del consejero o consejera competente en materia de Trabajo y Formación y deben publicarse en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Las ayudas previstas en esta convocatoria están incluidas en el objetivo III, línea III.2.3, del Plan Estratégico de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para los años 2018-2020, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 9 de marzo de 2018 (BOIB n.º. 30, de día 10).

Por todo ello, de conformidad con lo que establecen el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones, y el artículo 3 de la Orden de Bases Reguladoras antes mencionadas, dicto la siguiente

## RESOLUCIÓN

### Primero

#### Objeto

Esta resolución tiene por objeto aprobar la convocatoria de ayudas para implantar planes de igualdad en empresas privadas de entre 10 y 250 personas trabajadoras, con el objetivo de combatir la discriminación y las desigualdades dentro del mercado del trabajo, a través de la implantación de planes de igualdad entre hombres y mujeres.

### Segundo

#### Bases reguladoras

Las ayudas convocadas mediante esta resolución se rigen por la Orden del consejero de Trabajo y Formación de 4 de mayo de 2005, modificada por la Orden de la consejera de Trabajo y Formación de 16 de julio de 2008 por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones en materia de trabajo y formación. El artículo 1.2.12 establece que pueden ser objeto de ayudas las acciones para promover y facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

### Tercero

#### Partidas presupuestarias

1. El crédito total asignado a las ayudas que establece esta convocatoria es de setenta y cinco mil euros (75.000,00 €), con cargo a la partida presupuestaria 19601 322B01 47000.00 de los presupuestos vigentes de la Comunidad Autónoma.
2. El crédito aprobado inicialmente puede ser ampliado en función de las disponibilidades presupuestarias.

### Cuarto

#### Ámbito temporal y territorial de la aplicación

1. Los plazos para iniciar y llevar a cabo las actividades que se puedan subvencionar comprenden del 1 de enero de 2018 al 31 de octubre de 2018.
2. Para ser beneficiarias de la subvención, las empresas solicitantes deben tener el centro de trabajo donde se implanta el Plan de Igualdad en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

### Quinto

#### Personas beneficiarias

1. Pueden ser beneficiarias de las ayudas las empresas privadas con una plantilla de entre 10 y 250 personas trabajadoras que reúnan la condición de empresario o empresaria, de acuerdo con el artículo 1.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y que no estén obligadas por ley o convenio colectivo a elaborar y aplicar un plan de igualdad.
2. No podrán ser beneficiarias de estas ayudas las entidades que desarrollen actividades en los sectores establecidos en el artículo 1.1 del Reglamento (CE) núm. 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado CE a las ayudas *de minimis* (DOUE núm. 1352, de 24 de diciembre), con las siguientes particularidades:

- Las empresas que operan en los sectores de la pesca y la acuicultura podrán ser beneficiarias de las subvenciones hasta el límite de 30.000 € de acuerdo con el Reglamento (UE) núm. 717/2014, de la Comisión, de 27 de junio, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea a las ayudas de *de minimis* en el sector de la pesca y la acuicultura, excepto las excluidas de su ámbito de aplicación de conformidad con su artículo 1.1.





- Las empresas dedicadas a la producción primaria de productos agrícolas podrán ser beneficiarias de las subvenciones hasta el límite de 15.000 € de acuerdo con el Reglamento (UE) núm. 1408/2013, 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 en el sector agrícola, excepto que estén excluidas de su ámbito de aplicación, de conformidad con su artículo 1.1.

## Sexto

### Requisitos de las empresas solicitantes

1. Las empresas solicitantes de las ayudas deben contar con una plantilla de entre 10 y 250 personas trabajadoras que desarrollen su prestación de servicios.
2. No estar legalmente ni convencionalmente obligada a contar con un plan de igualdad en la empresa de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
3. Estar al corriente de las obligaciones con la Seguridad Social.
4. Estar al corriente de las obligaciones tributarias con el Estado y con la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, antes de dictar la propuesta de resolución.
5. No estar sometidas a ninguna de las prohibiciones para ser beneficiario de la subvención que establece el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones.
6. Acreditar que ha llevado a cabo la organización preventiva a través de alguna de las modalidades previstas en el capítulo III del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y que ha efectuado la auditoría correspondiente, en su caso, conforme a lo establecido en el capítulo V de dicho Real Decreto.
7. Las empresas o entidades de más de 50 personas trabajadoras deben cumplir la obligación de reserva de cuota de un 2 % a favor de personas trabajadoras discapacitadas, excepto que tengan debidamente autorizadas las medidas alternativas, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, o que las tuviera en trámite de autorización en la fecha de publicación de la presente convocatoria en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

## Séptimo

### Requisitos de los proyectos

1. En todo caso, los proyectos para los que se prevén las ayudas han de incluir lo siguiente:
  - a) Un diagnóstico sobre la situación de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Este diagnóstico consiste en un estudio de la estructura y los procedimientos organizativos con el objetivo de conocer y mejorar el grado de cumplimiento del principio de igualdad entre las personas que trabajan en la empresa. La diagnosis ha de incluir, necesariamente, información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa y sobre los recursos (humanos, económicos, materiales, etc.) de qué dispone la empresa para plantear el cambio. Estos datos tendrán que ser actuales (como máximo del año 2017), desagregados por sexo, en números absolutos y porcentajes, y de acuerdo con los indicadores mínimos establecidos en el anexo 3 de esta convocatoria. El diagnóstico realizado tendrá que estar firmado, conjuntamente, por la empresa y por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por una comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, elegida a tal efecto.
  - b) La elaboración de un plan de igualdad que corrija las deficiencias detectadas. El plan de igualdad de la empresa consiste en un conjunto ordenado de medidas que se derivan del diagnóstico efectuado y que tienden a lograr en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar las discriminaciones por razón de género. Los planes de igualdad deben fijar los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y las acciones precisas que se han de adoptar para conseguirlos, los recursos necesarios y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Deben firmar el plan de igualdad, la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, una comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, elegida a tal efecto.
  - c) Calendario de aplicación del plan. El calendario de aplicación del plan es la programación de las actividades concretas para lograr los objetivos y las medidas que configuran el plan.
  - d) Implantación de la primera fase de aplicación del plan de igualdad. La primera fase consiste en implantar las acciones que el plan define como prioritarias, dadas las deficiencias observadas en el diagnóstico. A los efectos de esta subvención, se ha de acreditar la realización completa, como mínimo, de tres actuaciones, correspondientes a las áreas que establece el punto 6 de este mismo apartado, relativo al contenido del plan de igualdad.
  - e) Documento de compromiso relativo a la aplicación del plan según el calendario previsto, firmado por la dirección de la empresa y





por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por una comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras de la entidad elegida a tal efecto.

2. Para elaborar este plan de igualdad en la empresa, y como ejemplo, se puede seguir la guía-manual publicada en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (<[www.igualdadnlaempresa.es](http://www.igualdadnlaempresa.es)>), como también la *Guía para introducir medidas de igualdad en el ámbito de las empresas* del Instituto Balears de la Mujer, la cual se puede consultar en la siguiente dirección de internet:

[www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M205&lang=CA&cont=12446#19](http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M205&lang=CA&cont=12446#19)

3. El proyecto podrá ser elaborado por personal de la misma empresa, capacitado profesionalmente en materia de igualdad de oportunidades, con un mínimo de 50 horas de formación acreditada, o por encargo a una entidad externa especializada.

4. El proyecto contendrá un apartado con los indicadores de evaluación que se utilizarán para analizar el grado de efectividad de las medidas desarrolladas en función del diagnóstico realizado.

5. Todos estos elementos, debidamente impulsados por la dirección e integrados en el sistema de gestión de la empresa, tienen por objeto generar, impulsar, garantizar o consolidar un sistema estable de actuación que integre la perspectiva de género en la organización empresarial, que fomente la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la empresa, con el objetivo de prever una paridad en todos los estamentos jerárquicos.

6. Con respecto al contenido del plan de igualdad, y de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad que presenten las empresas han de impulsar acciones en relación con las siguientes áreas de trabajo, sin perjuicio de que se puedan desarrollar otras áreas que se consideren oportunas:

- Área de acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.
- Área de condiciones de trabajo: clasificación profesional e igualdad en materia retributiva.
- Área de promoción y formación: formación específica para mujeres, preferentemente, dentro de la jornada laboral, que les permita ocupar lugares de más responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas, y acciones de formación y sensibilización del personal de la empresa en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Área de ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, la personal y la familiar: acciones para implantar la flexibilidad horaria (hasta una tercera parte de la jornada laboral) como, por ejemplo, teletrabajo, horarios “a la carta”, etc.
- Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo: en este sentido, las empresas deben mejorar y complementar las evaluaciones de riesgo desde una perspectiva de género, mediante programas que fomenten la salud de los trabajadores y trabajadoras y programas de salud específicos para mujeres. Del mismo modo, las empresas deben promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, es preciso arbitrar procedimientos específicos para prevenir y tramitar las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas afectadas, a través de un protocolo ágil y sencillo, con indicación de la persona o personas responsables que deban canalizar las denuncias.

También se pueden establecer medidas negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras como, por ejemplo, la elaboración y la difusión de códigos de buenas prácticas, el desarrollo de campañas informativas o la realización de acciones de formación.

## **Octavo**

### **Cuantías de las ayudas**

El importe de la subvención abarca el coste debidamente justificado y presupuestado de la totalidad del proyecto. La cuantía máxima a conceder para la elaboración e implantación de planes de igualdad será de cuatro mil euros (4.000 €).

## **Noveno**

### **Plazo y forma de presentación de las solicitudes**

1. El plazo para presentar solicitudes es de un mes contado a partir del tercer día hábil siguiente al de la publicación de la convocatoria en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

2. Los modelos oficiales de solicitud de las ayudas se podrán obtener en la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral de la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria, ubicada en la plaza de Son Castelló, número 1, de Palma, o en la web de la Consejería, en la dirección de Internet <<https://www.caib.es/seucaib/ca/200/persones/tramites/tramite/3436587>>.

3. Las solicitudes se tienen que presentar en el Registro General de la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria o mediante cualquiera de





las formas previstas en derecho, de acuerdo con el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, junto con la documentación prevista en la convocatoria.

De conformidad con el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, están obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las administraciones públicas para efectuar cualquier trámite de este procedimiento administrativo, al menos, los sujetos siguientes:

- a) Las personas jurídicas.
- b) Las entidades sin personalidad jurídica.
- c) Quienes representen a un interesado que esté obligado a relacionarse electrónicamente con la Administración.

Las personas físicas pueden elegir en todo momento si se comunican con esta administración pública a través de medios electrónicos o no, y pueden modificar el medio de comunicación escogido en cualquier momento del procedimiento.

De acuerdo con el artículo 68.4 de la Ley 39/2015, si alguno de los sujetos a los que hace referencia el artículo 14.2 presenta su solicitud presencialmente, las administraciones públicas requerirán al interesado para que la subsane a través de su presentación electrónica. A estos efectos, se considerará como fecha de presentación de la solicitud aquella en la que haya sido realizada la subsanación.

3. Las solicitudes se tienen que presentar en el Registro General de la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria, así como por cualquiera de las formas previstas en derecho, de acuerdo con el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, junto con la documentación prevista en la convocatoria.

4. Cuando el solicitante sea una persona jurídica, deberá realizar la petición de la ayuda por medio de su representante legal, debidamente acreditado.

5. Si la solicitud no reúne los requisitos legales y los exigidos en las bases reguladoras y esta convocatoria, se requerirá a la persona interesada para que en el plazo de diez días corrija la falta o presente los documentos preceptivos, con la indicación de que si no lo hace se considerará que desiste de su petición, con la previa resolución que habrá de dictarse en los términos que establece el artículo 21 de la citada Ley 39/2015.

## Décimo

### Contenido de la memoria descriptiva del proyecto

Las empresas solicitantes han de adjuntar a la solicitud una memoria descriptiva del proyecto, que se ha de ajustar a la guía que facilita la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral, de acuerdo con el anexo 2, y que debe tener la información siguiente:

- a) Presentación de la empresa o entidad, y actuaciones realizadas anteriormente, si procede, en relación con la perspectiva de género.
- b) Objetivos finales que la empresa pretende alcanzar con el proyecto de igualdad.
- c) Fases y metodología que se aplicará para alcanzar los objetivos formulados, concretando las fuentes de recogida de información (plantillas, estadísticas de la empresa o entidad, etc.).
- d) Planificación temporal del proyecto y herramientas de seguimiento.
- e) Identificación del equipo de personas que deberán realizar el proyecto, con acreditación de sus competencias o calificaciones en temas de igualdad de oportunidades.
- f) En caso de que se contrate a una empresa externa especializada, se aportará una relación explicativa de los proyectos realizados en este ámbito.
- g) Recursos materiales y tecnológicos necesarios para llevar a cabo el proyecto.
- h) Presupuesto global desglosado por conceptos. En su caso, relación de gastos previstos por la entidad externa

La memoria descriptiva del proyecto deberá estar firmada, conjuntamente, por la dirección de la empresa y por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por una comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, elegida a tal efecto.

## Undécimo

### Documentación

1. Juntamente con la memoria descriptiva del proyecto y la solicitud en modelo oficial, las empresas solicitantes deberán adjuntar la siguiente documentación:

- a) Copia del DNI o NIF de la persona que firma la solicitud, cuando sea una persona física, o del CIF, cuando sea una persona jurídica.



b) Acreditación de la representación que tiene la persona que firma la solicitud para actuar ante la Administración Pública y su DNI o NIF.

En relación con la documentación solicitada en este apartado (b) y en el anterior (a), la persona solicitante puede autorizar a la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria para que pueda obtener o verificar los datos del DNI mediante transmisiones telemáticas de datos, de acuerdo con el Decreto 6/2013 de medidas de simplificación documental de los procedimientos administrativos.

c) Documentación acreditativa del número de personas trabajadoras, que deberá ser entre 10 y 250.

Para acreditar el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa, las entidades deberán presentar el informe de vida laboral del código de cuenta de cotización de los últimos doce meses inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud de ayuda.

d) Copia del documento constitutivo de la empresa o entidad y de los estatutos sociales debidamente inscritos en el registro correspondiente, o certificado de inscripción registral de los documentos mencionados.

e) En cuanto a la acreditación de la representación legal de las personas trabajadoras, la empresa puede aportar el correspondiente certificado; en caso contrario, la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral incorporará de oficio el correspondiente certificado al expediente.

f) La solicitud de la ayuda implica la autorización para que la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria pueda obtener, de la Tesorería General de la Seguridad Social y de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, información relativa al cumplimiento de las obligaciones tributarias de la persona solicitante con el Estado y con la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y con la Seguridad Social, excepto en el caso de que se deniegue expresamente su consentimiento, supuesto en que se deberá aportar el certificado correspondiente junto con la solicitud de ayudas.

g) Declaración responsable en la que se hagan constar las subvenciones o las ayudas que, para la misma finalidad, se hayan obtenido de cualquier administración o ente público o privado nacional, de la Unión Europea o de organismos internacionales, así como las que se hayan solicitado o, en su caso, una declaración expresa de no haber pedido ninguna.

Se hará constar, además, una declaración sobre todas las ayudas de *minimis* recibidas durante los tres años anteriores a la fecha de la solicitud, así como las solicitadas pendientes de resolver.

El importe máximo total de ayudas públicas otorgado en concepto de ayudas de *minimis* que una empresa puede recibir durante un periodo de tres años, a partir de la concesión de la primera ayuda de este tipo, no puede superar la cantidad de doscientos mil euros (200.000 €), excepto en el caso de empresas del sector del transporte por carretera, en el que el máximo es de cien mil euros (100.000 €) en el mismo periodo, de acuerdo con el Reglamento (UE) núm. 1407/2013 de la Comisión, de 18 de diciembre, relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado CE a las ayudas de *minimis*; en el caso de empresas del sector de la agricultura, en que el máximo es de quince mil euros (15.000 €) en el mismo periodo, de acuerdo con el Reglamento (UE) núm. 1408/2013, de la Comisión, citado, y en el de empresas del sector de pesca y acuicultura, en que el máximo es de 30.000 € en el mismo periodo, según el Reglamento (UE) 717/2014, también referenciado.

La entidad solicitante declarará las situaciones nuevas que se puedan producir con respecto al caso mediante un escrito que debe presentar a la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral, en el plazo de quince días a partir de la fecha en que se le conceda la subvención o presente nuevas solicitudes de ayudas.

h) Declaración responsable de no estar sometido a ninguna de las circunstancias previstas en los apartados 1 y 2 del artículo 10 del Texto Refundido de la Ley de subvenciones, y de no tener causa de incompatibilidad para recibir la subvención, de acuerdo con el modelo de solicitud.

i) Declaración responsable por la que se establece que la empresa o entidad solicitante no ha sido sancionada o condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por haber ejercido o tolerado prácticas laborales consideradas discriminatorias por razón de sexo o de género, en los últimos 3 años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de Igualdad de Mujeres y Hombres, de acuerdo con el modelo de solicitud.

j) Impreso de declaración de datos bancarios.

El modelo correspondiente se puede encontrar en la dirección electrónica:

<http://www.caib.es/govern/sac/fitxa.do?codi=1736155&coduo=2184&lang=es>

k) Documentación que acredite que la empresa ha realizado la organización preventiva y la auditoría correspondiente, en su caso, de



conformidad la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y la Orden de 27 de junio de 1997, por la que se desarrolla el Reglamento de servicios de prevención.

l) Declaración responsable de cumplir la obligación de reserva de cuota de un 2 % a favor de las personas trabajadoras discapacitadas o de tener debidamente autorizadas las medidas alternativas, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad, o que las tenga en trámite de autorización en la fecha de publicación de la presente convocatoria en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*, de acuerdo con el modelo de solicitud.

m) Informe de la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras sobre el proyecto o, en su caso, documentación que acredite que se ha comunicado.

n) Identificación del convenio colectivo de aplicación, si procede, según el modelo de solicitud.

2. La Consejería de Trabajo, Comercio e Industria podrá requerir a las empresas y entidades solicitantes cualquier otra documentación que sea necesaria para tramitar la subvención.

3. En el supuesto de que alguno de los documentos mencionados ya se haya presentado en la consejería de Trabajo, Comercio e Industria con ocasión de la tramitación de otros expedientes, no es necesario aportarlo de nuevo, siempre que se hagan constar la fecha y el órgano o dependencia en que se presentaron o, si es el caso, en que se emitieron, siempre que no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento correspondiente y que no hayan sufrido modificaciones.

#### **Duodécimo**

##### **Régimen de concesión de las subvenciones**

1. El régimen de concesión de las ayudas que establece la presente convocatoria será el de concurrencia competitiva, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.1 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones, con la finalidad de comparar en un único procedimiento las solicitudes presentadas y establecer una prelación entre estas solicitudes, de acuerdo con los criterios de valoración que fija el apartado siguiente.

2. Las subvenciones se concederán hasta agotar la consignación presupuestaria habilitada. A estos efectos, para la concesión que corresponda a cada empresa beneficiaria se atenderá a la puntuación obtenida según los criterios de valoración de esta convocatoria.

#### **Decimotercero**

##### **Criterios de valoración de las solicitudes**

1. La valoración de las solicitudes presentadas se realizará de acuerdo con los criterios siguientes:

##### **1. Adecuación, coherencia y planificación del proyecto (máximo 20 puntos):**

1. Adecuación del proyecto a las necesidades o diagnóstico realizado (hasta 10 puntos):

- Totalmente: 10 puntos
- Parcialmente: 5 puntos
- Insuficientemente: 0 puntos

2. Actuaciones programadas y planificación coherentes con objetivos establecidos (hasta 10 puntos):

- Totalmente: 10 puntos
- Parcialmente: 5 puntos
- Insuficientemente: 0 puntos

**2. Características de la entidad solicitante (máximo 6 puntos).** Número de personas trabajadoras en la empresa:

- Hasta 60 personas trabajadoras: 2 puntos
- De 61 a 120 personas trabajadoras: 4 puntos
- Más de 120 personas trabajadoras: 6 puntos





### 3. Contenido del proyecto (máximo 20 puntos):

3.1. Adecuación de indicadores de evaluación (hasta 10 puntos):

- Totalmente: 10 puntos
- Parcialmente: 5 puntos
- Insuficientemente: 0 puntos

3.2. Suficiencia de recursos humanos, materiales y económicos para atender los objetivos del proyecto, así como su adecuación al presupuesto (hasta 10 puntos):

- Totalmente: 10 puntos
- Parcialmente: 5 puntos
- Insuficientemente: 0 puntos

### 4. Compromiso con la igualdad y ámbitos de actuación (máximo 45 puntos):

4.1. Estructura de la entidad solicitante en cuanto al equilibrio entre mujeres y hombres en plantilla. Se valorará que haya, al menos, un 50 % de mujeres (10 puntos).

4.2. Presencia de mujeres ocupando cargos directivos (5 puntos).

4.3. Clasificación de actividades por áreas de trabajo (hasta 30 puntos):

- Actividades de acceso al empleo (5 puntos).
- Actividades relacionadas con las condiciones de trabajo (5 puntos).
- Actividades de promoción y formación profesional (5 puntos).
- Actividades relacionadas con la ordenación del tiempo de trabajo (5 puntos).
- Actividades relacionadas con la salud laboral y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo (5 puntos).
- Actividades relacionadas con la comunicación y publicidad no sexista, interna y externa. Uso de un lenguaje no discriminatorio (5 puntos).

**5. Herramientas de seguimiento previstas en el plan de igualdad.** Existencia de órganos encargados del seguimiento y evaluación (5 puntos).

2. En caso de empate en la valoración de dos o más proyectos, deberá tenerse en cuenta la fecha de presentación de las solicitudes, de forma que tendrán preferencia las solicitudes presentadas antes respecto a las posteriores.

#### Decimocuarto

##### Comisión Evaluadora

Con la finalidad de examinar las solicitudes presentadas y de emitir un informe que sirva de base para elaborar la propuesta de resolución, se constituye una Comisión Evaluadora integrada por los miembros que se indican a continuación, de conformidad con el artículo 6.3 de la Orden del consejero de Trabajo y Formación de 4 de mayo de 2005, en relación con el artículo 19.3 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones:

- Presidenta: la jefa del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral.
- Secretario o secretaria: la persona con categoría de personal técnico de la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral encargada de la tramitación de esta convocatoria.
- Vocales: los jefes o las jefas de las secciones IX y XI y una persona con categoría de personal técnico de la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral.

En caso de ausencia por cualquier causa de las personas que integran la Comisión Evaluadora, la directora general de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral podrá designar suplentes de entre el personal adscrito a la Dirección General de la que es titular.

#### Decimoquinto

##### Instrucción y resolución del procedimiento

1. El órgano competente para instruir el procedimiento de tramitación de las solicitudes es la Dirección General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral.
2. Después de examinar y evaluar las solicitudes, la Comisión Evaluadora que establece el apartado anterior emitirá un informe que servirá de base a la propuesta de resolución que ha de formular la Directora General de Trabajo, Economía Social y Salud Laboral.
3. Las solicitudes de ayudas deberá resolverlas motivadamente el Consejero de Trabajo, Comercio e Industria. En las resoluciones de concesión se fijará con carácter definitivo la cuantía individual de la subvención.
4. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución es de tres meses, contados desde la fecha de presentación de la solicitud. Transcurrido este plazo sin que se dicte resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada.
5. La notificación de la resolución se realizará con las exigencias y en la forma que regulan los artículos 40 y siguientes de la Ley 39/2015.

#### **Decimosexto**

##### **Régimen de compatibilidades**

1. Las subvenciones que establece esta convocatoria son compatibles con otras ayudas o subvenciones de la misma naturaleza o finalidad que se puedan conceder. No obstante, el importe de las subvenciones no puede ser, en ningún caso, de una cuantía que, aislada o conjuntamente con subvenciones o ayudas de la misma administración o de otras entidades públicas o privadas, supere el coste de la actividad que la persona beneficiaria llevará a cabo, de conformidad con el artículo 20 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones.
2. A estos efectos, la entidad solicitante aportará una declaración, contenida en el modelo de solicitud, en la que se incluyan las subvenciones y las ayudas solicitadas o concedidas o, cuando proceda, una declaración de no haber solicitado ninguna subvención o ayuda para la misma finalidad, así como el compromiso de declarar por escrito ante la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria, en un plazo de tres días contados desde la fecha en que se efectúen las nuevas solicitudes de subvenciones o ayudas para la misma finalidad.

#### **Decimoséptimo**

##### **Justificación y pago**

1. El importe de la subvención se abonará una vez que la entidad beneficiaria haya justificado que ha llevado a cabo la actuación que fundamenta la concesión de la ayuda.
2. De acuerdo con el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones, aprobado por la vía del Decreto Legislativo 2/2005, de 28 de diciembre, los beneficiarios tienen la obligación de justificar la aplicación de los fondos percibidos a la finalidad que haya servido de fundamento para conceder la subvención. Para ello, deben presentar una memoria económica, a la que han de adjuntar los correspondientes documentos acreditativos (facturas o resto de documentos de carácter probatorio equivalente) y el resto de documentos probatorios del pago efectivo de los gastos.
3. La subvención se deberá destinar a financiar los gastos corrientes derivados del desarrollo de las actividades dirigidas a la elaboración del plan de igualdad. No son subvencionables los gastos relativos al funcionamiento ordinario de las empresas, ni la adquisición de material inventariable. En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos que sean susceptibles de recuperación o compensación. Los gastos susceptibles de subvención se rigen por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones.

De acuerdo con el artículo 40.3 del Texto refundido de la Ley de Subvenciones, cuando el importe del gasto subvencionable supere las cantidades, sin IVA, establecidas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, para el contrato menor (40.000 € en el caso de coste por ejecución de obra, o 15.000 € cuando se trate de otros contratos), el beneficiario ha de solicitar y aportar al expediente como mínimo tres ofertas de proveedores diferentes, con carácter previo a la contratación del compromiso para la prestación de servicios o de la entrega del bien, salvo que por las características especiales de los gastos subvencionables no haya en el mercado un número suficiente de entidades que lo suministren o presten, o salvo que el gasto se haya efectuado antes de la solicitud de la subvención.

4. La justificación deberá documentarse mediante la cuenta justificativa, que ha de incluir los siguientes documentos, de conformidad con los modelos que se adjuntan en el anexo 3 de la presente convocatoria:

a) Memoria de las actividades que se hayan hecho y de los criterios objetivos de imputación para la correcta comprensión de la actividad efectivamente llevada a cabo y su relación con el proyecto presentado por la persona beneficiaria y aprobado por la Administración. Además, la memoria debe incluir toda la información necesaria para la correcta interpretación y comprensión de la justificación de gastos presentada y su imputación al proyecto.





b) Relación de los justificantes imputados, mediante una lista numerada, ordenada sistemáticamente y detallada, de todos los documentos que permitan acreditar el cumplimiento de las condiciones impuestas de la subvención, así como su coste.

c) Documentación justificativa de los gastos efectuados, que tiene que incluir una copia de las facturas, los recibos y otros documentos de valor probatorio equivalente, que se tiene que ajustar a las previsiones establecidas en el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento regulador de las obligaciones de facturación, y documentos justificativos de los pagos efectuados. Asimismo, se deberá aportar un ejemplar:

I. - Del diagnóstico o de la auditoría,

II.- Del plan de igualdad elaborado por la empresa y del calendario de aplicación, con indicación de las acciones prioritarias a implantar en la primera fase.

d) Documento de compromiso de aplicación del plan según el calendario previsto, firmado por la dirección de la empresa y por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por una comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras de la entidad elegida a tal efecto.

5. El plazo para presentar esta documentación justificativa acaba el día 16 de noviembre de 2018.

6. La falta de justificación en los términos y plazos que establece esta Resolución de convocatoria, la modificación significativa del proyecto presentado sin la previa aprobación por parte de esta Consejería, y también la desviación de las subvenciones o la aplicación diferente a la que establece la norma, determinan la revocación de la subvención.

#### **Decimoctavo**

##### **Obligaciones de las entidades beneficiarias**

1. En general, son obligaciones de quien sea beneficiario o beneficiaria de las ayudas, las que establece el artículo 11 del Texto Refundido de la Ley de Subvenciones.

2. Además, las entidades beneficiarias tienen las siguientes obligaciones:

a) Realizar la actividad que fundamenta la concesión de la subvención en la forma, las condiciones y el plazo establecidos en esta Resolución de convocatoria y en la resolución de concesión.

b) Gestionar y realizar de forma directa las actividades que han de constituir el contenido principal del proyecto por el que se solicita la subvención, a excepción de las actividades que deban ser subcontratadas.

c) Comunicar cualquier modificación que se produzca respecto de las circunstancias y las condiciones tenidas en cuenta en el momento de la concesión, así como también de los compromisos y de las obligaciones asumidas por la entidad beneficiaria.

d) Incorporar en todas las manifestaciones de promoción y difusión de las actuaciones el logotipo de la Consejería de Trabajo, Comercio e Industria junto con el logotipo de la entidad beneficiaria.

El modelo correspondiente se puede encontrar en la dirección electrónica:

[http://www.caib.es/sites/manualdidentitatcorporativa/ca/logotip\\_govern\\_illes\\_balears](http://www.caib.es/sites/manualdidentitatcorporativa/ca/logotip_govern_illes_balears)

e) Las empresas beneficiarias están obligadas a mantener los requisitos exigidos para la concesión de las ayudas y a someterse a las actuaciones de comprobación que la Administración considere necesarias, como también a facilitar la documentación que les sea requerida y someterse a los controles financieros correspondientes.

f) Dar a conocer el contenido del plan de igualdad de la empresa, a través de intranet, página web, tablones de anuncios, etc.

g) Registrar el plan de igualdad en el registro correspondiente de la Dirección General de Trabajo, Economía Social, Salud Laboral.

3. El incumplimiento de estas obligaciones conlleva el inicio del procedimiento de reintegro de la subvención.

#### **Decimonoveno**

##### **Control y seguimiento**

1. La Consejería de Trabajo, Comercio e Industria puede llevar a cabo periódicamente controles de seguimiento a las beneficiarias o los beneficiarios de las ayudas y subvenciones otorgadas de conformidad con esta convocatoria, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones impuestas. Las beneficiarias o los beneficiarios deberán facilitar, en cualquier momento y dentro del plazo que se disponga, la documentación que les sea requerida.

2. Igualmente, la persona beneficiaria deberá someterse a las actuaciones de comprobación que efectuará la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a las de control financiero que correspondan.

3. En caso de que se detecten irregularidades, se deberán reintegrar las cuantías indebidamente percibidas que hayan sido detectadas como consecuencia de los controles.

## Vigésimo

### Régimen de *minimis*

1. Las subvenciones concedidas al amparo de la presente convocatoria están sometidas al régimen de *minimis*, en los términos previstos en el Reglamento (CE) núm. 1407/2013, de la Comisión, de 18 de diciembre (DOUE de 24 de diciembre 2013, número 352), relativo a la aplicación de los artículos 107 y 108 del Tratado CE a las ayudas de *minimis* (DOUE núm. 1352, de 24 de diciembre). Esta circunstancia se hará constar expresamente en la resolución de concesión de subvenciones.

2. A tal efecto, las empresas solicitantes deberán aportar también una declaración sobre todas las ayudas de *minimis recibidas* durante los tres años anteriores a la fecha de la solicitud, como también sobre las que haya solicitado y estén pendientes de resolver o, en su caso, una declaración de no haber solicitado ninguna.

De conformidad con dicho Reglamento, el importe total en concepto de ayuda de *minimis* concedida a una única empresa no excederá de 200.000 euros, durante cualquier periodo de tres ejercicios fiscales, o de 100.000 € en caso de transportes por carretera, 30.000 € en el sector de pesca y acuicultura y de 15.000 € en el de agricultura.

## Vigésimo primero

### Interpretación y ejecución

El consejero de Trabajo, Comercio e Industria puede dictar las resoluciones, circulares e instrucciones que sean necesarias para interpretar y ejecutar esta convocatoria.

## Vigésimo segundo

### Aprobación de los anexos

Se aprueban los términos de esta convocatoria que constan en los anexos 1 a 3 de esta Resolución.

## Vigésimo tercero

### Efectos

La presente Resolución surtirá efectos a partir del tercer día hábil de su publicación en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

## Vigésimo cuarto

### Interposición de recursos

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, se puede interponer un recurso de reposición ante el consejero de Trabajo, Comercio e Industria en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente de su publicación, de acuerdo con el artículo 124 de la Ley 39/2015, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También se puede interponer directamente un recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la publicación de la Resolución, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Palma, 27 de julio de 2018

**El consejero de Trabajo, Comercio e Industria**  
Iago Noguera Vázquez





**ANEXO 1**

**Cuenta justificativa**

Núm. de expediente:	
Ejercicio presupuestario:	
Partida presupuestaria:	
Persona beneficiaria:	
CIF:	
Concepto:	
Núm. de BOIB y fecha de publicación de la convocatoria:	
Fecha de concesión:	
Fecha de ejecución:	
Fecha de justificación:	

La persona beneficiaria arriba identificada declara que:

- Esta cuenta justificativa alcanza la realización completa de la actividad subvencionada y contiene la totalidad de los justificantes imputables al proyecto subvencionado.
- Todos los datos contenidos en esta cuenta justificativa son verdaderos y correctos.
- Los justificantes originales de gastos e ingresos, cobros y pagos que se detallan están custodiados bajo responsabilidad suya.
- Los justificantes mencionados están a disposición de los órganos de control interno o externo de la Administración.
- Me comprometo a prestar toda la colaboración necesaria para las actuaciones de comprobación y verificación que la Administración o sus órganos de control consideren oportunos, con el fin de comprobar la veracidad o corrección de las actividades subvencionadas o de la justificación presentada.

\*Fecha:

\*Firma:

*(\*)No se requiere en caso de firma electrónica*

**MEMORIA DE ACTIVIDADES Y CRITERIOS**

Número de expediente:	
Ejercicio presupuestario:	
Persona beneficiaria:	
NIF:	
Concepto:	

Descripción del proyecto y de su ejecución:

ADQUISICIÓN DE INMUEBLES (1)		
Identificación del inmueble:		
Nombre/razón social del tasador:		
Número de informe de tasación:		
Fecha de emisión de la tasación:		
Valor de la tasación:		
OBRAS, SUMINISTROS O SERVICIOS (2)		
Identificación de la prestación:		
Presupuestos solicitados:		
Empresa:	Oferta económica:	Otros aspectos relevantes de la oferta:





Oferta seleccionada y motivación:		

Descripción de los criterios de imputación:

--

El beneficiario / La beneficiaria		Notas:
*Fecha:		1. Se tiene que rellenar independientemente de la cantidad de adquisición. 2. Se tiene que rellenar para obras con un coste de ejecución superior a 40.000 euros, o suministros y prestaciones de servicios superiores a 15.000 euros.
*(firma)		
(*) No se requiere en caso de firma electrónica		

<b>RELACIÓN DE JUSTIFICANTES IMPUTADOS</b>	NOTA: las zonas sombreadas deben ser rellenadas por la administración
--	---

Núm. de expediente:		Beneficiario/aria:	
Ejercicio presupuestario:		CIF	
Partida presupuestaria:		Concepto:	

Importe del proyecto aprobado:	(A)	Fecha de concesión:	
Porcentaje de la ayuda concedida:	(B)	Fecha de ejecución:	
Importe de la ayuda concedida:	(C)	Fecha de justificación:	
Importe de otras ayudas:			

PRESUPUESTO		IDENTIFICACIÓN DE JUSTIFICANTES						COSTES JUSTIFICANTES		COSTE ELEGIBLE		
Capítulo:	Importe:	Núm.:	Núm. factura:	Fecha:	Proveedor:	Concepto:	Importe:	Fecha pago:	% imputación:	Importe:	Coste elegible:	Observaciones:
Total:	(A)					Total:			Total:	(D)	(E)	

PAGOS ANTICIPADOS/PARCIALES		Importe justificado:	(D)
Documento contable:	Importe:	Importe elegible:	(E)
		Importe de la ayuda justificado:	(F) = (E) x (B)
		Importe pagado:	(G)
Total:	(G)	Importe pendiente de pago:	(H) = (F) - (G)

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/93/1013971





Observaciones: \_\_\_\_\_

El beneficiario/La beneficiaria	Servicio técnico gestor de la ayuda	Órgano competente
Esta cuenta justificativa corresponde al coste total definitivo de la ayuda arriba indicada, cuyos justificantes se adjuntan como anexos a esta relación.  *Fecha:  *Firma:	Emito informe favorable sobre esta cuenta justificativa y propongo el inicio de los expedientes para el pago de la ayuda arriba indicada por un importe de (H) ..... euros.  *Fecha: El/la jefe/a de servicio.....  *Firma:	Resuelvo aprobar esta cuenta justificativa, reconociendo esta obligación y propongo el pago de la ayuda arriba indicada por un importe de (H)..... euros.  *Fecha:  *Firma:

**(\*) No se requiere en caso de firma electrónica**

(A) Consignar el importe del proyecto presentado que ha aceptado la Administración. Este importe debe coincidir con el reflejado en la resolución de concesión de la ayuda.

(B) Consignar el porcentaje de la ayuda, según lo establecido en la resolución de concesión de la ayuda.

(C) El importe de la ayuda concedido es el resultado de aplicar el porcentaje de ayuda (B) al importe del proyecto aprobado (A). Este importe deberá coincidir con el reflejado en la resolución de concesión de la ayuda.

(D) Es el resultado de aplicar al importe de los justificantes el porcentaje de imputación.

(E) El importe elegible será determinado por el servicio técnico gestor de la ayuda, después del análisis de los justificantes de gasto y pago presentados por la persona beneficiaria en la cuenta justificativa.

(F) El importe de la ayuda justificado es el resultado de aplicar el porcentaje de ayuda (B) al coste elegible (I). Este es el importe máximo de ayuda que se deberá pagar y, por lo tanto, de la obligación reconocida.

(G) Se deberá consignar el importe total de los pagos anticipados o parciales efectuados por el centro gestor durante la ejecución del proyecto subvencionado.

(H) Es la diferencia entre el importe de la ayuda justificada (F) y el importe ya pagado (G). Este importe se corresponde con la cantidad por la que se propone el pago. En el caso de que la cantidad ya pagada sea superior al importe de la ayuda justificado no se propondrá el pago de la ayuda, sino el reintegro de los pagos efectuados por exceso, como también de los correspondientes intereses de demora.

**ANEXO 2**

**guía para la elaboración de la memoria descriptiva del proyecto**

**a) Presentación de la empresa o entidad, y actuaciones llevadas a cabo anteriormente, si procede, en relación con la perspectiva de género.**

En este apartado se debe hacer una breve descripción de la empresa o entidad, que debe incluir:

- Actividades económicas que desarrolla.
- Descripción de los departamentos.
- Número de trabajadores y trabajadoras por departamento o sección, tipo de contrato y de jornada, desagregado por sexo en números absolutos y porcentajes.
- Organigrama. Indicar porcentaje y número de mujeres ocupando puestos directivos.
- Acciones efectuadas anteriormente que estén relacionadas con la igualdad de oportunidades, la conciliación y la perspectiva de género en la empresa.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/93/1013971



**b) Objetivos finales que la empresa o entidad pretende obtener con el plan.**

Se debe explicar la motivación que ha llevado a la empresa o entidad a plantearse llevar a cabo este proyecto, indicando los objetivos finales que se pretende alcanzar con la implantación de las medidas de igualdad de oportunidades.

**c) Fases y metodología que se utilizará para alcanzar los objetivos pretendidos.**

Se debe explicar de qué forma se aplicará el plan y qué procedimientos se harán servir para implantarlo, haciendo referencia a las fases del proyecto. También se indicará el modo de evaluar la consecución de los objetivos y de corregir las posibles desviaciones que surjan.

**d) Planificación temporal del proyecto y herramientas de seguimiento.**

Se detallarán las actividades a realizar, por áreas de actuación, para alcanzar los objetivos descritos en la letra b) mediante un cronograma en el que figuren las actividades previstas, su duración y las fechas concretas en que se llevarán a cabo.

Se indicará la existencia y estructura de los órganos encargados del seguimiento y evaluación del plan, así como la previsión de un sistema de indicadores que permita valorar el grado de consecución de los objetivos propuestos y de las medidas programadas. En su caso, se detallará la frecuencia del seguimiento y evaluación, además de la difusión de sus resultados.

**e) Identificación y currículum del equipo de personas que llevarán a cabo el proyecto, con acreditación de sus competencias o cualificaciones en términos de igualdad de oportunidades.**

Respecto al proyecto, deberá especificarse si lo llevará a cabo personal de la misma entidad o empresa o si será encargado a una entidad externa especializada. En ambos casos, debe hacerse una relación del personal, con indicación de la formación específica en igualdad de género, debidamente acreditada, y la trayectoria profesional en igualdad de género (elaboración de planes de igualdad, ponencias en cursos o jornadas de formación en materia de igualdad de género, etc.).

**f) Relación explicativa de los proyectos realizados en este ámbito (en el caso de que se contrate una consultora).**

Se indicarán los proyectos anteriores que haya llevado a cabo la entidad externa especializada relacionados con el objeto de esta subvención, con indicación de las fechas de realización, la entidad que los haya subvencionado, si procede, y las principales características.

**g) Recursos materiales y tecnológicos que se requerirán para llevar a cabo el proyecto.**

En este apartado se indicarán los medios materiales y tecnológicos necesarios para realizar el proyecto, teniendo en cuenta las diferentes actividades programadas.

**h) Presupuesto global, desglosado por conceptos.**

En el caso de que asuma el proyecto la propia empresa, el presupuesto constará de los gastos laborales del personal encargado de realizar el plan de igualdad. Se deben detallar las horas y la categoría laboral del personal que se destinará al proyecto. Si procede, hay que relacionar los gastos previstos de la entidad externa.

De acuerdo con el apartado decimoséptimo de la Resolución de convocatoria, la subvención se destinará a financiar los gastos corrientes derivados del desarrollo de las actividades, y no serán subvencionables los gastos relativos al funcionamiento ordinario de las entidades beneficiarias ni a la adquisición de material inventariable. El importe de la subvención abarca el coste debidamente justificado y presupuestado del proyecto, con una cantidad máxima de 4.000,00 euros.

La memoria descriptiva del proyecto deberá estar firmada, conjuntamente, por la dirección de la empresa y por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por una comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, elegida a tal efecto.



**ANEXO 3 DIAGNÓSTICO PLAN IGUALDAD INDICADORES MÍNIMOS A ANALIZAR**

<b>CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cultura y principios organizativos de la empresa.</li><li>• Objetivos empresariales.</li></ul>
<b>DATOS DE LA PLANTILLA</b>	<b>Desagregado por sexo y categorías profesionales en números absolutos y porcentajes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Edad.</li><li>• Nivel de estudios.</li><li>• Departamentos y áreas funcionales.</li><li>• Categorías y grupos profesionales.</li><li>• Puestos de responsabilidad (gerencia, dirección, jefes).</li><li>• Tipos de contratos.</li><li>• Bajas laborales: número y tipos de bajas.</li><li>• Antigüedad.</li><li>• Tipos de jornada.</li><li>• Horarios de trabajo.</li><li>• Responsabilidades familiares.</li></ul>
<b>POLÍTICAS DE SELECCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis proceso de reclutamiento.</li><li>• Revisión protocolos entrevistas de selección de personal.</li><li>• Revisión de solicitudes de trabajo.</li><li>• Revisión anuncios ofertas de trabajo (lenguaje y contenido, tanto si es publicado directamente por la empresa como por otras entidades).</li><li>• Número y tipos de medidas de acción positiva en aquellas profesiones en las que haya desequilibrio.</li></ul>
<b>POLÍTICA SALARIAL</b>	<b>Desagregado por sexo y categorías profesionales en números absolutos y porcentajes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Intervalos salario bruto anual.</li><li>• Complementos y pluses.</li></ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<b>Desagregado por sexo y categorías profesionales en números absolutos y porcentajes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tipos de cursos (temáticas, número de horas).</li><li>• Análisis de los horarios de formación.</li><li>• Modalidad (presencial, en línea...).</li></ul>
<b>PROMOCIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Criterios de promoción.</li></ul> <b>Desagregado por sexo y categorías profesionales en números y porcentajes:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Número de personas que han promocionado.</li></ul>
<b>CONCILIACIÓN</b>	<b>Desagregado por sexo y categorías profesionales en números absolutos y porcentajes:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis de las medidas previamente establecidas.</li><li>• Tipos de licencias y permisos concedidos:<ul style="list-style-type: none"><li>◦ Tipos y número de permisos retribuidos y no retribuidos acogidos por la plantilla.</li><li>◦ Reducciones de jornada para cuidado de hijas e hijos, reducciones de jornada para cuidado de personas dependientes.</li><li>◦ Excedencias para cuidado de hijas e hijos, excedencias para cuidado de personas dependientes.</li></ul></li><li>• Flexibilidad horaria y de jornada por parte de la plantilla.</li></ul>
<b>ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de protocolo.</li><li>• Medidas concretas de sensibilización y formación.</li><li>• Número de quejas, consultas o denuncias recibidas en la empresa.</li></ul>
<b>LENGUAJE NO SEXISTA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Existencia de protocolo.</li><li>• Revisión de documentos escritos y página web corporativa e intranet.</li></ul>
<b>COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analizar la comunicación y la publicidad, interna y externa, para evitar reproducir estereotipos y roles de género que perpetúen una imagen sexista.</li><li>• Canales de comunicación y difusión.</li><li>• Existencia de un espacio específico para la difusión/información en relación con la igualdad (tablón de anuncios, apartado en la intranet, etc.): publicación del plan de igualdad, del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, protocolo de lenguaje no sexista, etc.</li></ul>

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2018/93/1013971



El diagnóstico realizado tendrá que estar firmado, conjuntamente, por la empresa y por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por una comisión representativa de los trabajadores y trabajadoras de la entidad, elegida a tal efecto.