

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE IGUALDAD

10826 *Orden IGD/1738/2009, de 19 de junio, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la implantación de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, correspondientes al año 2009.*

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, la integración de la igualdad efectiva en el ámbito laboral a través de la elaboración e implantación de planes de igualdad es una obligación para todas las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Esta obligación puede derivarse igualmente de lo previsto en el convenio colectivo sectorial de aplicación. Para las demás empresas, la citada Ley Orgánica 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 y contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos (artículo 45.5 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007).

Precisamente, para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, la Ley citada también prevé, en el artículo 49, la posibilidad de que el Gobierno establezca medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

El Ministerio de Igualdad tiene atribuidas, en virtud del Real Decreto 1135/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del mismo, la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y erradicación de la violencia de género, así como en materia de juventud. Le corresponde, en particular, la elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, y el fomento de la participación social y política de las mujeres.

Según el mencionado Real Decreto 1135/2008, corresponde a la Secretaría General de Políticas de Igualdad, y más en concreto a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, la promoción, impulso, fomento y evaluación de la implantación de planes de igualdad en las empresas, en especial en las pequeñas y medianas (artículo 6.1 c) del Real Decreto 1135/2008).

La presente Orden se dicta en aplicación de lo dispuesto en los artículos 49 y 50 de la Ley Orgánica 3/2007, que se refieren a la implantación de proyectos para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la adopción de planes de igualdad y a la eliminación de la discriminación por razón de sexo, y que de acuerdo con su disposición final constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española. Por lo tanto, las medidas de igualdad laboral entre mujeres y hombres se inscriben, con carácter específico, en el ya citado artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Por ello, la gestión centralizada de estas ayudas resulta de la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional que, en su sentencia 13/1992, ha relacionado el poder de gastar del Estado con el nivel de competencias asumidas por las Comunidades Autónomas, estableciendo que en el supuesto en que el Estado tenga atribuida la competencia sobre la legislación relativa a una materia, mientras que corresponda a la Comunidad Autónoma la competencia de ejecución, el Estado puede extenderse en la regulación de detalle respecto del destino, condiciones y tramitación de las subvenciones.

A este respecto, el mismo Tribunal Constitucional en su sentencia 79/1992 (FJ.4) menciona cuales son esas operaciones de la gestión: recepción de solicitudes, verificación de sus datos, tramitación de las solicitudes, resolución del procedimiento, liquidación o pago de las ayudas y actividades de inspección o control del cumplimiento de los compromisos adquiridos por los beneficiarios.

Además, dicha gestión centralizada resulta imprescindible para asegurar la plena efectividad de las medidas dentro de la ordenación básica del sector y para garantizar las mismas posibilidades de obtención y disfrute por parte de las potenciales empresas destinatarias en todo el territorio nacional, evitando al propio tiempo que se sobrepase la cuantía global de los fondos destinados al sector.

Por su parte, la Orden IGD/3723/2008, de 10 de diciembre, establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, premios, ayudas y becas por el Ministerio de Igualdad y sus organismos públicos adscritos. De acuerdo con lo establecido su artículo 2, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y los principios establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común, se hace preciso desarrollar el procedimiento para su concesión en régimen de concurrencia competitiva durante el ejercicio económico 2009.

Primero. *Objeto.*

Por la presente Orden se convoca para el año 2009 la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades de entre 30 y 250 trabajadores y trabajadoras que implanten proyectos para fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su organización a través de la adopción de planes de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 49 y 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Segundo. *Requisitos de los planes de igualdad.*

1. La concesión de las subvenciones reguladas en la presente Orden tendrán como objeto la adopción voluntaria en el ámbito de las relaciones laborales, 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 y otras entidades.

2. Para ello, se deberá garantizar el compromiso de la dirección de la empresa o entidad 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 se deberán llevar a cabo utilizando y fomentando un lenguaje no sexista.

4. A efectos de la solicitud, concesión y justificación de esta subvención, 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 e igualdad en materia retributiva.

c) Área de promoción profesional y formación: Reglas de ascenso basadas en criterios comunes para uno y otro 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 del personal de la entidad en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

d) Área de ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación y reducción de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

e) Área de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

5. Los planes de igualdad a desarrollar por parte de las entidades deberán incluir las siguientes fases:

- a) La elaboración de un diagnóstico de situación en la entidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, 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.

6. 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 de la estructura organizativa de la entidad con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad en la entidad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa (humanos, económicos, materiales, de organización, etc.) y de qué recursos dispone la entidad 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 la 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, 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 éste como prioritarias, vistas las deficiencias detectadas en el diagnóstico, y a los efectos de esta convocatoria se deberá acreditar la realización completa de tres de estas actuaciones como mínimo.

7. En las tres fases que deberán incluir los planes de igualdad deberá garantizarse la participación de los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras.

Tercero. *Financiación.*

1. Cuantía total de la subvención.

1.1 La cuantía total de las subvenciones que se concedan de acuerdo a la presente convocatoria se imputarán a la aplicación presupuestaria 28.03.232B.470 correspondiente al presupuesto del Ministerio de Igualdad para el período 2009-2010.

1.2 La cuantía total de las subvenciones convocadas es de 800.000 euros de los cuales 520.000 corresponderán al ejercicio 2009 y 280.000 al ejercicio 2010.

1.3 La concesión de la ayuda queda condicionada a la existencia de crédito presupuestario adecuado y suficiente en el momento de la resolución de concesión.

1.4 Está convocatoria podrá ser cofinanciada con fondos provenientes del Fondo Social Europeo.

2. Gastos susceptibles de subvención.

2.1 La cuantía de cada subvención vendrá determinada por el importe total, sin incluir el IVA, de los gastos especificados a continuación y con un máximo de 10.000€ cada subvención. Sólo se otorgará una única ayuda para cada entidad.

2.2 Las subvenciones concedidas se destinarán a cubrir los siguientes gastos relativos a la implantación del Proyecto de promoción de la igualdad en la entidad y que se deberán desarrollar en los plazos de justificación establecidos en el apartado noveno de esta convocatoria:

- a) Importe correspondiente al coste derivado de la asistencia técnica para la elaboración del diagnóstico de la situación de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Gastos derivados de la elaboración e implantación del plan de igualdad, como pueden ser los que provengan del asesoramiento técnico que pudiera requerirse para elaborar el plan de igualdad.

c) 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, de promociones internas, nuevas contrataciones relacionadas con el plan de igualdad u otros.

2.3 El plan de igualdad puede ser elaborado por personal de la propia entidad o por encargo a una entidad externa especializada hasta un porcentaje, en este último caso, que no exceda del 50% del importe subvencionado. Deberá resultar acreditada la implicación de la dirección de la entidad y de la representación legal de las trabajadoras y trabajadores en todo el proceso y la documentación que se derive de él, así como la capacitación profesional y especialización de las personas que elaboren esta documentación.

Cuarto. Concurrencia de la subvención/Incompatibilidades.

Las ayudas concedidas serán compatibles con otras ayudas o subvenciones, cualesquiera que sea su naturaleza y la entidad que las conceda, siempre que conjuntamente no superen el coste total de la acción a desarrollar. La entidad solicitante deberá declarar las ayudas que haya obtenido o solicitado para la misma acción, tanto al iniciarse el expediente como en cualquier momento en que ello se produzca.

En ningún caso, el importe de las subvenciones concedidas podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera de las administraciones, entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales, superen el coste de la actividad a desarrollar por la beneficiaria.

Quinto. Entidades Beneficiarias.

La concesión de las subvenciones reguladas en la presente orden tendrán como beneficiarias las empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones de entre 30 y 250 trabajadores y trabajadoras que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten voluntariamente 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:

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en la presente convocatoria todas aquellas entidades que, en el momento de la publicación de la presente Orden, cumplan con los requisitos generales siguientes:

a) Justificación documental de estar legalmente constituidas y, en su caso, 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, General de Subvenciones, lo que deberá acreditarse conforme a lo establecido en el apartado 7 del artículo citado.

c) Acreditación documental de haber justificado, en su caso, suficientemente las subvenciones recibidas de otros órganos o departamentos de la Administración General del Estado.

d) Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, las entidades que opten a la subvención de planes de igualdad deberán tener una plantilla, en el momento de presentar su solicitud y mantener durante el año 2009, no inferior a 30 personas trabajadoras que desarrollen su prestación de servicios a jornada completa y no superior a 250 personas trabajadoras. Las personas que no trabajan durante todo el año y las personas contratadas a tiempo parcial se computarán de forma fraccionada teniendo en cuenta los artículos 2 y 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 6 de mayo de 2003 sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, que modifica la Recomendación 96/280 de la Comisión Europea.

e) Para acreditar el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa habrá que presentar los boletines de cotización a la Seguridad Social modelos TC1 y TC2 del mes anterior a la fecha de la solicitud. Las empresas deben comunicar al Ministerio de Igualdad cualquier cambio en la plantilla que tenga incidencia en el cómputo del número de trabajadores y trabajadoras a efectos de los límites en materia de planes de igualdad.

Sexto. *Presentación de solicitudes, documentación y subsanación de errores.*

1. Presentación de solicitudes.

Solicitud: La solicitante de la subvención deberá ser la entidad o el/la representante legal de la entidad solicitante y se presentarán en modelo normalizado según anexo I.

Las solicitudes, dirigidas a la Directora General para la Igualdad en el Empleo del Ministerio de Igualdad, deberán ser presentadas en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Plazo de presentación: El plazo de presentación será de treinta días naturales, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la presente convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

2. Documentación.

2.1 Junto con la solicitud se deberá adjuntar, a efecto de esta convocatoria, la documentación siguiente:

a) En el caso de persona física, autorización al Ministerio de Igualdad, que se hará constar en la solicitud para que éste compruebe sus datos mediante el Sistema de Verificación de Datos de Identidad, según establece el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes, o en su caso, fotocopia del documento nacional de identidad, pasaporte o permiso de residencia y/o trabajo.

En el caso de persona jurídica, documento de constitución, junto con la certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, cuando la ley así lo exija para la adquisición de la personalidad jurídica, y estatutos y, en su caso, modificación de los mismos debidamente legalizados. En todo caso se ha de presentar la inscripción de la empresa en Seguridad Social.

b) Tarjeta de identificación fiscal o, en su caso, código de identificación fiscal.

c) En caso de actuar por medio de representante, documento acreditativo de su identidad, así como poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la persona solicitante.

d) Acreditación, en su caso, en la forma establecida en el artículo 22 y siguientes del Reglamento de la LGS (Ley General de Subvenciones), de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, con vigencia en el día de presentación de la documentación. No será necesario presentar dicha acreditación cuando la solicitante manifieste expresamente su consentimiento para que sus datos sean recabados por el Ministerio de Igualdad.

e) Certificación, en su caso, de estar al corriente del pago del Impuesto de Actividades Económicas (IAE) o exento de su abono.

f) La justificación, por parte de personas o entidades, de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora, señaladas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la LGS, podrá realizarse mediante testimonio judicial, certificados telemáticos, o certificación administrativa, según los casos, y cuando dicho documento no pueda ser expedido por la autoridad competente, podrá ser sustituido por una declaración responsable otorgada ante una autoridad administrativa o Notario público.

g) Descripción de la entidad, en modelo normalizado según anexo II.

h) Memoria del proyecto del plan de igualdad, en modelo normalizado según anexo III.

Los modelos normalizados de los anexos I, II y III se encuentran disponibles en la página web del Ministerio de Igualdad (www.migualdad.es).

2.2 La Dirección General para la Igualdad en el Empleo podrá requerir a las empresas solicitantes la presentación de cualquier otra documentación que sea necesaria para la tramitación de la subvención.

3. Subsanación de errores.

Si la documentación aportada fuera incompleta, o adoleciera de cualesquiera otros defectos que se consideren subsanables, de acuerdo con lo previsto en el artículo 70 de la LRJ-PAC Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común, se le requerirá de acuerdo con el artículo 71.1 de la citada Ley, para que, en el plazo de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que deberá dictarse en los términos establecidos en el artículo 42 de la LRJ-PAC.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier momento, a lo largo del procedimiento, podrá instarse a la entidad solicitante para que cumplimente cualquier otro requisito o trámite omitido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 de la LRJ-PAC, concediendo a tal efecto un plazo de 10 días hábiles a partir del día siguiente al de la notificación, con expreso apercibimiento de que, de no hacerlo así, se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente. Se admitirá la actuación del interesado y producirá sus efectos legales, si se produjera antes o en el día que se notifique la resolución en la que se tenga por transcurrido el plazo.

Séptimo. *Criterios de valoración.*

La concesión de la subvención se hará respetando los importes máximos establecidos en esta convocatoria, de acuerdo con los criterios de baremación siguientes, y según la ponderación que se establece para cada uno:

- a) Coherencia y planificación del proyecto de implantación del plan de igualdad presentado por la entidad hacia su propia situación (Hasta 25 puntos).
- b) Participación prevista de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las propias trabajadoras y trabajadores en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del plan de igualdad (Hasta 30 puntos).
- c) Recursos materiales y humanos en relación con los objetivos del plan de igualdad (Hasta 20 puntos).
- d) Herramientas y órganos de seguimiento y evaluación previstos en el plan de igualdad (Hasta 25 puntos).

La puntuación mínima para poder optar a la subvención será de 60 puntos.

Octavo. *Órganos de instrucción, valoración y resolución del procedimiento.*

1. Instrucción del procedimiento.—El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la Dirección General para la Igualdad en el Empleo.

2. Evaluación.—Las solicitudes serán evaluadas por una Comisión de Evaluación que actuará como órgano colegiado al que se refiere el artículo 22.1 de la LGS, y que tendrá la siguiente composición:

Presidenta: La Directora General para la Igualdad en el Empleo o persona en quien delegue.

Vocales: cuatro vocales, dos de ellos/as designados/as por la presidencia, un/a vocal designado/a por la Subsecretaría y otro/a por el Gabinete de la Ministra.

Secretario/a: Un/a funcionario/a de la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, designado/a por la Presidencia de la Comisión de Evaluación.

Una vez evaluadas las solicitudes presentadas, la Comisión de Evaluación, formulará un informe relativo a las mismas, en el que se concretará el resultado de la evaluación efectuada.

La Comisión de Evaluación se ajustará, en cuanto a su funcionamiento, a lo previsto en el capítulo II del título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

El órgano instructor, a la vista de los informes emitidos por la Comisión de Evaluación, formulará la oportuna propuesta de resolución provisional, debidamente motivada, que deberá notificarse a las personas interesadas, y se concederá un plazo de diez días para que manifieste su aceptación, su renuncia o exponga las alegaciones que considere oportunas.

Examinadas las alegaciones de las personas interesadas el órgano instructor elevará al órgano competente para resolver la correspondiente propuesta de resolución definitiva, que deberá expresar el solicitante o la relación de solicitantes para los que se propone la concesión de las ayudas y su cuantía, las condiciones y plazos de justificación, especificando su evaluación.

De acuerdo con el artículo 63 del Reglamento de la LGS, podrán incluir una relación ordenada, con su correspondiente puntuación, de todas las solicitudes que, cumpliendo con las condiciones administrativas y técnicas establecidas en las bases reguladoras para adquirir la condición de beneficiario, no hayan sido estimadas por rebasarse la cuantía fijada en la convocatoria, para que, en el supuesto de renuncia de alguno de los beneficiarios, el órgano concedente acuerde la concesión de la subvención, siempre y cuando se haya liberado crédito en la cuantía necesaria, a la solicitante o solicitantes que se encuentren mejor posicionados en la lista de espera.

3. Resolución.—La Secretaria General de Políticas de Igualdad en el ejercicio de sus competencias delegadas por la Orden IGD 3564/2008 de 26 de noviembre por la que se delega y se aprueban las competencias en los organismos públicos del departamento y sus organismos públicos dependientes y, previa fiscalización de los expedientes, adoptará las resoluciones que procedan en el plazo de quince días desde la fecha de elevación de las propuestas de resolución, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 89 de la LRJ-PAC.

Las resoluciones se dictarán y notificarán en el plazo máximo de seis meses, contados a partir del día siguiente al de publicación de la presente Orden en el Boletín Oficial del Estado y pondrán fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra las mismas recurso potestativo de reposición ante la Secretaria General de Políticas de Igualdad, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, o bien ser impugnadas directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Excepcionalmente, podrá acordarse una ampliación del referido plazo máximo de resolución y notificación, en los términos y con las limitaciones establecidas en el artículo 42.6 de la LRJAP-PAC, comunicándose dicho acuerdo a las solicitantes.

Transcurrido el plazo máximo establecido, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud, de acuerdo con lo previsto en el artículo 25.5 de la LGS.

Las subvenciones concedidas se publicarán en el Boletín Oficial del Estado.

Noveno. *Pago y justificación.*

a) Se hará un primer pago del 65% de la subvención concedida, en concepto de adelanto, que se hará efectivo en el momento de la notificación de la resolución.

b) Se hará un segundo pago del 20% de la subvención concedida, en concepto de adelanto, cuando se justifique documentalmente el diagnóstico de situación en la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se haya elaborado el plan de igualdad en la entidad. El plazo para presentar ambos documentos será entre el 15 y el 30 de marzo de 2010.

c) Se hará un tercer pago de hasta el 15% de la subvención concedida, cuando se hayan llevado a cabo las acciones correspondientes a la primera fase del plan de igualdad, entendiéndose que como mínimo se deberá acreditar la realización de las tres actuaciones definidas en el plan como prioritarias. El plazo para presentar la justificación de las acciones llevadas a cabo por las entidades será entre el 1 y el 15 de septiembre de 2010.

El tercer pago se realizará cuando se presente:

Una memoria final o de cierre de las actividades realizadas, en la que se expongan las fases y actuaciones llevadas a cabo que, como mínimo, deberán ser tres de las contempladas en el plan de igualdad como prioritarias, acompañada de la documentación acreditativa correspondiente.

Una memoria económica, justificativa del coste de las actividades desarrolladas acompañadas de los justificantes y/o facturas de las actuaciones realizadas (campañas de sensibilización interna y/o externa, de formación, de promociones internas, nuevas contrataciones relacionadas con el plan de igualdad u otros) y los correspondientes recibos de pagos, la aportación de los contratos, recibos de salarios y detalle de las horas invertidas de las personas implicadas en el plan de igualdad y, si procede, la factura de la realización del análisis de las entidades en materia de igualdad, en caso de que se haya subcontratado.

Los modelos normalizados de memorias se encontrarán disponibles en la página web del Ministerio de Igualdad.

d) La justificación económica del gasto se realizará coherentemente con el presupuesto aprobado mediante la aportación de original y fotocopia o copia compulsada, de los recibos de salarios y las facturas y recibos de pagos.

Décimo. *Obligaciones de las entidades beneficiarias.*

1) Las personas o entidades beneficiarias de las subvenciones vendrán obligadas a cumplir las obligaciones que, con carácter general, se recogen en el artículo 14 de la LGS 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 los programas para los que se solicita subvención, a excepción de aquellas actividades que deban ser subcontratadas, siempre que no exceda el 50 por ciento del importe del programa subvencionado.

La subcontratación se ajustará a cuanto dispone el artículo 29 de la LGS y el artículo 68 del Reglamento de la LGS.

c) Incorporar de forma visible, en cuantos materiales se utilicen o editen para la difusión de los programas o actividades subvencionadas, el modelo de logotipo del Ministerio de Igualdad.

d) Presentar la justificación de los gastos efectuados con cargo a la subvención concedida, en la forma, condiciones y plazo establecidos en el apartado noveno de esta Orden.

e) Comunicar a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, tan pronto como se conozca y, en todo caso, con anterioridad a la justificación de la subvención, 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.

2) Comunicar a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo aquellas circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, puedan dar lugar a la modificación de la resolución.

3) Además, deberán comunicar los cambios de domicilio que se produzcan tanto durante la tramitación como durante los dos años inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución aprobatoria.

Undécimo. *Modificación de la resolución de concesión.*

1. Procederá a la modificación de la resolución de concesión, en los siguientes casos:

a) Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones y la obtención concurrente 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, fuera de los supuestos previstos en el artículo 11 de la Orden IGD/3723/2008 de 10 de diciembre, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, en los términos establecidos en la normativa reguladora de concesión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19.4 de la LGS.

b) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubiesen impedido.

c) Incumplimiento total o parcial del objetivo o de la actividad que fundamenta la concesión de la subvención.

d) Incumplimiento de la obligación de la justificación o la justificación insuficiente, en los términos establecidos en esta resolución y en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

2. Los beneficiarios 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 y podrán ser autorizadas siempre que no dañen derechos de terceros.

Duodécimo. *Verificación y control.*

Las entidades beneficiadas estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por la Dirección General para la Igualdad en el Empleo. Asimismo, quedará sometido a las actividades de control financiero que corresponden a la Intervención General del Estado y las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas.

Decimotercero. *Responsabilidad, régimen sancionador y reintegros.*

Responsabilidad y régimen sancionador.—Las entidades beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas a las responsabilidades y régimen sancionador que, sobre infracciones administrativas en materia de subvenciones, establece el título IV de la Ley 38/2003. Asimismo, quedarán sometidas a lo dispuesto en el título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común y en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el Ejercicio de la Potestad Sancionadora.

Reintegros.

1. 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, en los supuestos regulados en el artículo 37 de la Ley 38/2003, y en los siguientes casos:

a) Obtención de la subvención, falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquéllas que lo hubieran impedido.

b) Incumplimiento total o parcial del objetivo de la actividad o programa subvencionado, relacionado con las áreas de competencia del Ministerio de Igualdad, que fundamentan la concesión de la subvención.

c) Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, y, en su caso, en los contenidos sobre este aspecto de esta Orden ministerial.

d) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 18.4, de la LGS, en el artículo 31 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones y en el punto 1 c) del apartado 13.c) de esta Orden.

e) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos

o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados nacionales, de la Unión Europea, o de organismos internacionales.

f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades o personas beneficiarias, así como de los compromisos por éstas asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, o programa, relacionado con las áreas de competencia de la Secretaría General de Políticas de Igualdad, que fundamenta la concesión de la subvención.

g) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades beneficiarias, así como de los compromisos por éstos asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los anteriores, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

h) Cualesquiera otros supuestos de reintegro enumerados en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones.

2. Cuando el cumplimiento por las beneficiarias, se aproxime, de modo significativo, al cumplimiento total y se acredite por éstas una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada, respondiendo al criterio de proporcionalidad especificado en el artículo 15 de la Orden IGD/3723/2008, de 10 de diciembre, por los objetivos y la metodología propuestos en el proyecto de plan de igualdad presentado.

3. Igualmente, en el supuesto contemplado en el artículo 19.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, procederá el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad subvencionada, así como la exigencia del interés de demora correspondiente.

4. El procedimiento para el reintegro se rige por las siguientes estipulaciones contenidas en el artículo 42 de la LGS:

I. El procedimiento de reintegro de subvenciones se regirá por las disposiciones generales sobre procedimientos administrativos contenidas en el título VI de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y del Procedimiento Administrativo Común sin perjuicio de las especialidades que se establecen en la Ley 38/2003, General de Subvenciones, y en el capítulo II del título III del Reglamento de la Ley 38/2003.

II. El procedimiento de reintegro de subvenciones se iniciará de oficio, por acuerdo del órgano competente, bien por propia iniciativa, bien como consecuencia de orden superior, a petición razonada de otros órganos o por denuncia. También se iniciará a consecuencia del informe de control financiero emitido por la Intervención General de la Administración del Estado.

III. En la tramitación del procedimiento, se garantizará, en todo caso, el derecho del interesado a la audiencia.

IV. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de 12 meses, desde la fecha del acuerdo de iniciación. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse, de acuerdo con lo previsto en los apartados 5 y 6 del artículo 42 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

V. La resolución del procedimiento de reintegro pondrá fin a la vía administrativa. La prescripción del derecho de la Administración a liquidar o reconocer el reintegro se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, y en el título III del Reglamento de la Ley 38/2003.

Será competente para la iniciación y resolución del procedimiento de reintegro la Secretaría General de Políticas de Igualdad.

Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, resultando de aplicación para su cobranza lo dispuesto en la Ley General Presupuestaria.

El interés de demora aplicable en materia de subvenciones será el interés legal del dinero incrementado en un 25 por ciento, salvo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca otro diferente.

Decimocuarto. Archivo de solicitudes.

Todas aquellas solicitudes desestimadas serán archivadas en el plazo de seis meses desde la publicación de la resolución de concesión en el Boletín Oficial del Estado. Las entidades interesadas podrán proceder a recuperar la documentación original que hubieran presentado, antes de dicho plazo, sin perjuicio de los posibles recursos.

Decimoquinto. Informe de Evaluación.

1. Durante el segundo semestre de 2011, la Dirección General para la Igualdad en el Empleo elaborará un informe de evaluación sobre los efectos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo en las entidades beneficiarias de las subvenciones establecidas en esta Orden.

2. Este informe incluirá una evaluación general sobre aspectos tales como el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en los planes de igualdad subvencionados, principales dificultades detectadas en el proceso de implantación y desarrollo de las acciones previstas en los planes, y nivel de integración de la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y los trabajadores en las entidades beneficiarias después de la implantación de los planes, especialmente respecto a las reducciones de los desequilibrios existentes con anterioridad y a los cambios en las culturas de las entidades que se han conseguido como consecuencia de la implantación de los planes de igualdad.

3. Para la elaboración del informe al que se refiere este apartado, la Dirección General para la Igualdad en el Empleo podrá requerir la colaboración de la dirección y de los representantes legales de los trabajadores y las trabajadoras de las entidades beneficiarias, permitiendo y facilitando la recogida de información que la Dirección General para la Igualdad en el Empleo considere necesaria en relación con la implantación del plan de igualdad para la que recibieron la subvención.

Decimosexto. Normativa aplicable.

En la tramitación de la presente convocatoria serán aplicables la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba del Reglamento de la Ley General de Subvenciones y la Orden IGD/3723/2008, de 10 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, premios, ayudas y becas por el Ministerio de Igualdad y sus organismos públicos adscritos

Decimoséptimo. Título competencial.

La presente Orden se dicta en el ejercicio de las competencia exclusiva del Estado artículo 149.1.7.^a en relación con el artículo 149.1.1.^a de la Constitución.

Madrid, 19 de junio de 2009.–La Ministra de Igualdad, Bibiana Aído Almagro.

5.- DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA: (marque la casilla correspondiente)

- Fotocopia del DNI o copia compulsada de la escritura donde se consienten los poderes de la persona que, actuando en nombre y representación de la empresa, solicita la ayuda.
- Inscripción de la entidad en el correspondiente Registro Público.
- Certificado acreditativo de estar al corriente del pago de las obligaciones tributarias.
- Certificado acreditativo de estar al corriente del pago de las obligaciones de la Seguridad Social.
- Certificado de estar al corriente del pago del Impuesto de Actividades Económicas o justificación de su exención.
- Acreditación del número de personas trabajadoras de la empresa mediante los boletines de cotización a la Seguridad social TC1 y TC2 del mes correspondiente a la solicitud.
- Documentación que garantice el compromiso de la dirección de la entidad y la participación e implicación de la representación unitaria y/o sindical de las personas trabajadoras, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad.
- Documentación acreditativa de los medios humanos y materiales y los recursos económicos asignados para la realización de la actividad de prevención de riesgos laborales.
- Descripción de la entidad, en modelo normalizado según anexo II
- Memoria del proyecto del plan de igualdad, en modelo normalizado según anexo III.

6.-DECLARO:

- Que la entidad no se encuentra incurso en ninguna de las circunstancias previstas en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- No haber solicitado ninguna subvención ayuda, ingreso o recurso para la misma finalidad, procedente de cualquiera Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.
- Haber solicitado o haber sido concedida alguna subvención, ayuda, ingreso o recurso para la misma finalidad, procedente de cualquiera Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales para la misma finalidad por la cual se solicita esta subvención:

CONCEPTO	CUANTÍA	ORGANISMO	FECHA SOLICITUD	FECHA CONCESIÓN

7.- AUTORIZO: (marque esta casilla si quiere autorizar al Ministerio de Igualdad a solicitar los siguientes documentos)

- Al Ministerio de Igualdad para que compruebe los datos mediante el Sistema de Verificación de Datos de Identidad
- Al Ministerio de Igualdad a solicitar a la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y a la Tesorería General de la Seguridad Social, los datos relativos al cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.

La persona abajo firmante, en su propio nombre, o como representante legal CERTIFICA que los datos y documentación que acompañan a la presente solicitud se ajustan a la realidad y que conoce las bases de la convocatoria que acepta íntegramente y SOLICITA le sea concedida la subvención.

En.....a.....de.....de 2009

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL

SELLO DE LA ENTIDAD

La presente solicitud conlleva la Autorización del/la solicitante para que los datos personales, contenidos en ella puedan ser tratados automatizadamente y cederos para fines de evaluación, seguimiento y control del Ministerio de Igualdad.

Conforme a la LO 15/1999, de protección de datos de carácter personal, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito dirigido a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, C/ Alcalá, 37.



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA GENERAL DE
POLÍTICAS DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL PARA LA
IGUALDAD EN EL EMPLEO

ANEXO II

DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

1. ENTIDAD SOLICITANTE

Nombre del/la titular/es:	Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE):
---------------------------	--

2. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

--

3. PERSONAL RETRIBUIDO

	FIJO	EVENTUAL	OTROS
Nº MUJERES			
Nº HOMBRES			

4. ESQUEMA BÁSICO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ENTIDAD A MODO DE ORGANIGRAMA, CON NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS POR DEPARTAMENTO MENCIONADO.

--

En.....a.....de.....de 2009

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD

**MINISTERIO
DE IGUALDAD**SECRETARÍA GENERAL DE
POLÍTICAS DE IGUALDADDIRECCIÓN GENERAL PARA LA
IGUALDAD EN EL EMPLEO**ANEXO III****MEMORIA EXPLICATIVA DEL PROYECTO DEL PLAN DE IGUALDAD****1. ENTIDAD SOLICITANTE**

Nombre del/la titular/es:	CIF/NIF:
---------------------------	----------

2. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES REALIZADAS EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENTIDAD

--

3. OBJETIVOS FINALES QUE LA ENTIDAD PRETENDE ALCANZAR CON EL PLAN DE IGUALDAD

--

4. PLANIFICACIÓN TEMPORAL PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

5. IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS INTERNAS QUE COORDINARÁN E IMPULSARÁN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, SEÑALANDO LAS QUE PERTENECEN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA. NOMBRE Y CARGO.

6. MODO DE PARTICIPACIÓN PREVISTO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA, O EN SU DEFECTO, DE LAS PROPIAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES 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 CALIFICACIONES EN TEMAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

8. MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LLEVAR A CABO LA ELABORACIÓN DEL PLAN IGUALDAD

9. PRESUPUESTO DETALLADO DEL PLAN DE IGUALDAD

10. HERRAMIENTAS Y ÓRGANOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En.....a.....de.....de 2009

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD

FIRMA DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

La presente solicitud conlleva la Autorización del/la solicitante para que los datos personales, contenidos en ella puedan ser tratados automatizadamente y cedidos para fines de evaluación, seguimiento y control del Ministerio de Igualdad.

Conforme a la LO 15/1999, de protección de datos de carácter personal, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito dirigido a la Dirección General para la Igualdad en el Empleo, C/ Alcalá, 37.