



Resolución de 23 de abril de 2018, del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan las ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2018.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la elaboración e implantación de planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como de acuerdo con los principios establecidos en las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se hace preciso desarrollar el procedimiento para la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondientes al año 2018.

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 personas trabajadoras. Esta obligación puede derivarse, igualmente, de lo previsto en el convenio colectivo de aplicación. Para las demás empresas, la 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 sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos (artículos 45.5 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Los planes de igualdad, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, son un “conjunto ordenado de medidas [...] tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El artículo 1.1 del Real Decreto 485/2017, de 12 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, dispone que, entre otras competencias, a este departamento le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad así como de lucha contra toda clase de discriminación. El artículo 2.1 del mismo texto legal, establece que a la Secretaría de Estado de Servicios

Sociales e Igualdad le corresponde, entre otras funciones, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad y la eliminación de toda clase de discriminación por razón de sexo, así como la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, como el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres.

La Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, en el artículo 17, modifica la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, cambia su denominación por la de Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y el artículo 7.2 del citado Real Decreto 485/2017 adscribe el organismo al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

De acuerdo con el artículo segundo de la citada Ley 16/1983, de 24 de octubre, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para el cumplimiento de sus fines, el artículo tercero f) de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, establece entre sus funciones la de realizar cuantas actividades favorezcan la participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo. Dicha función también se recoge en la Ley Orgánica-3/2007, de 22 de marzo.

Además, en virtud de la Disposición Adicional quinta de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades asume las funciones atribuidas a la extinta Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, por lo que le corresponde, entre otras, la promoción, impulso, fomento y evaluación de la implantación de planes de igualdad en las empresas, en especial en las pequeñas y medianas empresas y la elaboración, impulso y desarrollo de políticas y medidas que fomenten y sensibilicen en materia de conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar y de la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.

La presente Resolución se dicta en aplicación de lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que atribuye al Gobierno el establecimiento de medidas de impulso y fomento dirigidas a las empresas para la adopción voluntaria de planes de igualdad, y que de acuerdo con su Disposición Final primera, apartado tercero, constituye legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española.



Estas medidas contribuyen a garantizar el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, en concreto a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 5 de la Ley-Organica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con el derecho a la igualdad y al mandato constitucional recogidos en los artículos 14 y 9.2 de la Constitución, que de acuerdo con lo previsto en la Disposición Final primera, apartado primero de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, constituyen regulación de competencia exclusiva del Estado.

Las medidas de igualdad laboral entre mujeres y hombres se inscriben, con carácter específico, en el citado artículo 149.1.7ª de la Constitución que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Por otro lado, la gestión centralizada de estas ayudas resulta de la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional que, en su STC 13/1992, de 6 de febrero, 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. La citada sentencia del Tribunal Constitucional alude también a las dificultades de regionalizar o territorializar subvenciones o ayudas dirigidas a fines de interés social y al desarrollo de programas o planes nacionales que, por sus dimensiones o por sus efectos solo pueden realizarse en el ámbito estatal, así como por la necesidad de asegurar su plena efectividad y garantizar las mismas posibilidades de obtención y disfrute por parte de potenciales destinatarios en todo el territorio nacional.

Además, y conforme a la misma STC 13/1992 (FJ.8), la 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.

Primero. Objeto

1. Por la presente Resolución se convoca para el año 2018 la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de las subvenciones públicas destinadas a la elaboración e implantación de un plan de igualdad en las pequeñas y medianas empresas y entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras, que

por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

2. No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas pequeñas y medianas empresas o entidades con plantilla de entre 30 y 250 personas que con anterioridad a la fecha de publicación de esta convocatoria tengan elaborado un plan de igualdad, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad.

Segundo. Requisitos de los planes de igualdad

1. 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.

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

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

a) Área de acceso al empleo: Igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización. Se pueden contemplar aspectos como la realización de procesos de selección no discriminatorios, acciones encaminadas a facilitar la incorporación de mujeres en puestos en los que se encuentra subrepresentadas, programas de formación y sensibilización en igualdad específicos para los departamentos de selección y reclutamiento, u otros aspectos que favorezcan la igualdad en el acceso al empleo.

b) Área de condiciones de trabajo: Clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

c) Área de promoción profesional y formación: Reglas de ascenso basadas en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función del sexo. Capacitación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, dirigidas al personal de la entidad.

d) Área de ordenación del tiempo de trabajo: Medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres,



actuaciones como la flexibilización de horarios de trabajo, la adopción de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y de corresponsabilidad. Las acciones a implantar tendrán que suponer una mejora o ampliación de los derechos o condiciones de conciliación y corresponsabilidad establecidas por la ley o el convenio colectivo de aplicación.

e) Área de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Tales como elaborar y aprobar un protocolo frente el acoso sexual y por razón de sexo, negociado con la representación legal de la plantilla; y la difusión de códigos de buenas prácticas.

f) Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad. Se podrán emprender acciones dirigidas a la política de imagen de la empresa, el uso del lenguaje y la publicidad no sexista que contribuyan a la eliminación y prevención de las situaciones de discriminación.

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

a) La elaboración de un diagnóstico de situación en la entidad en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que incluya datos estadísticos desagregados por sexo.

b) La elaboración de un plan de igualdad que recoja las acciones o medidas que corrijan las deficiencias detectadas en el diagnóstico.

c) La primera fase de implantación de las medidas prioritarias previstas en el plan de igualdad.

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

El diagnóstico consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la estructura organizativa de la entidad que permita conocer la situación sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico debe incluir información sobre los elementos que pueden generar discriminaciones en la empresa, tanto de carácter personal como económico, material, o de organización y sobre los recursos de los que dispone la entidad para plantear el cambio. Se requiere que todos los datos estén desagregados por sexo y que en ellos se incluya a toda la plantilla, incluida la dirección.

El plan de igualdad de la empresa consiste en un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, orientado a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las discriminaciones por razón de sexo y/o género. Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las acciones concretas a adoptar para su consecución, de forma planificada en el

tiempo, incluyendo la relación de los medios materiales y humanos necesarios, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En el plan de igualdad deberá identificar entre las acciones concretar a adoptar, al menos tres de ellas como prioritarias.

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

6. El plazo para la realización de las actividades subvencionadas será el comprendido entre la fecha de la resolución de concesión y el 31 de agosto de 2019.

7. En la realización de las actividades subvencionadas deberá garantizarse la participación de la representación legal de la plantilla o, en su defecto, de las propias trabajadoras y trabajadores de la entidad.

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

Tercero. Procedimiento de concesión

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, la concesión de las ayudas previstas en la presente Resolución se realizará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de publicidad, transparencia, objetividad, igualdad, no discriminación, eficacia y eficiencia establecidos en el artículo 8.3 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Cuarto. Financiación y gastos subvencionables

1. Financiación

La concesión de las subvenciones se financiará con cargo a la aplicación presupuestaria 26.107.232B.470, por un importe de 1.500.000,00 euros, correspondiente al presupuesto del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para los años 2018 y 2019. La cuantía a satisfacer durante el ejercicio de 2018, es de 975.000,00 euros, que se corresponde con el 65% del total del importe de las subvenciones a conceder en esta convocatoria. La cantidad a pagar durante el



ejercicio de 2019, es de 525.000,00 euros, correspondiente al restante 35% del importe de las subvenciones concedidas en esta convocatoria.

Se podrá fijar excepcionalmente, además de la cuantía del anterior crédito disponible, una cuantía adicional cuya aplicación a la concesión de subvenciones no requerirá de nueva convocatoria de acuerdo con los requisitos que se señalan en el artículo 58 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, General de Subvenciones

2. Cuantía máxima de la subvención y criterios para su determinación

La cuantía máxima de la subvención será 9.000,00 €. El criterio para su determinación viene dado por el número de personas que conformen la plantilla de la entidad solicitante. En el siguiente cuadro se especifica cómo se determina la cuantía de la subvención a otorgar.

Nº trabajadoras y trabajadores	Importe máximo
Hasta 100	6.000,00 euros
Hasta 175	7.500,00 euros
Hasta 250	9.000,00 euros

En el supuesto de que después de la propuesta de las subvenciones a conceder, quede un resto del crédito presupuestario, será prorrateado entre las primeras empresas que mayor puntuación hayan obtenido.

3. Gastos susceptibles de subvención

a) La cuantía de cada subvención vendrá determinada por el importe total de los gastos especificados a continuación, sin incluir el IVA u otros impuestos de análoga naturaleza, en que hubiera incurrido la entidad si la misma no está exenta de dichos impuestos indirectos, con el límite de las cuantías máximas obtenidas aplicando la tabla anterior. Solo se otorgará una única ayuda para cada entidad.

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

1º. Coste derivado de la elaboración del diagnóstico de situación de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2º. Gastos derivados de la elaboración del plan de igualdad.

3º. Gastos derivados de la implantación de la primera fase de aplicación de las medidas establecidas como prioritarias del plan de igualdad, tales como los ocasionados por campañas de sensibilización interna y/o externa, acciones de formación y/o nuevas contrataciones relacionadas con el plan de igualdad.

c) Las actuaciones previstas para la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, así como las derivadas de la implantación del plan de igualdad, pueden ser realizadas directamente por personal de la propia entidad o por una entidad externa especializada en igualdad de oportunidades y no discriminación en las relaciones laborales, hasta un porcentaje, en este último caso, que no podrá superar el 50 por cien del importe total de la subvención concedida.

d) No serán subvencionables los bienes de inversión ni sus gastos de amortización, la adquisición de equipamiento, ni la de mobiliario e infraestructuras, ni los gastos cuyo valor sea superior al de mercado, ni todos aquellos que no respondan de manera indubitada a la naturaleza de la actividad subvencionada.

e) Todos los gastos imputados con cargo a la subvención deberán corresponder a las actividades subvencionadas y haberse realizado entre la fecha de la resolución de concesión y el 31 de agosto del año 2019. Además, los gastos deberán haberse pagado con anterioridad a la finalización del período de justificación previsto en el apartado Duodécimo 3 de esta Resolución.

Quinto. Concurrencia de la subvención e incompatibilidades

La obtención de estas subvenciones es incompatible con la de cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o recurso económico para la misma finalidad, procedente de cualquiera de las Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

Sexto. Entidades beneficiarias y requisitos

La concesión de las subvenciones reguladas en la presente convocatoria tendrán como beneficiarias a empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones de entre 30 y 250 trabajadoras y trabajadores que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un plan de igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar cualquier discriminación por



razón de sexo. Estas entidades deberán cumplir a la fecha de solicitud con los requisitos generales siguientes:

- a) 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 incurso en ninguno de los supuestos regulados por los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, lo que deberá acreditarse conforme a lo establecido en el apartado 7 del artículo citado. En el caso de comunidades de bienes, este requisito deberán cumplirlo cada una de las personas comuneras.
- c) Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, las entidades que opten a la subvención de planes de igualdad deberán tener una plantilla, en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 30 y no superior a 250 personas trabajadoras.

Se acreditará el número de trabajadores y trabajadoras de la empresa conforme establece el apartado Séptimo 4.f) de la presente convocatoria.

Las empresas deben comunicar a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, cualquier variación en la plantilla que tenga incidencia en el cómputo del número de trabajadoras y trabajadores.

- d) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, con vigencia en el día de presentación de la solicitud.
- e) Haber justificado, en su caso, suficientemente las subvenciones recibidas con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Séptimo. *Presentación de solicitudes, plazo, documentación y subsanación de errores*

1.- Presentación de la solicitud por entidad jurídica:

Conforme al artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, las personas jurídicas están obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas.

Solicitud: La persona que solicite la subvención deberá ser el representante legal de la empresa o entidad. La solicitud deberá ir acompañada de la

documentación que se indica en el punto 3 de este apartado. Los Anexos se encuentran disponibles en la sede electrónica <https://sede.msssi.gob.es>

Las solicitudes, dirigidas a la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se presentarán, de conformidad con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, por vía electrónica, mediante la cumplimentación del formulario “Convocatoria de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad”, accesible en la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (<https://sede.msssi.gob.es>).

Los documentos que acompañan a la solicitud, deberán adjuntarse como archivos en el formulario de solicitud antes citado disponible en la sede electrónica. La entidad solicitante será responsable de la veracidad de los citados documentos, conforme establece el apartado 7 del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

2.- Presentación de la solicitud por persona física en su condición de empresa individual.

Las empresas que sean personas físicas podrán presentar su solicitud y demás documentación exigida, bien de forma electrónica a través de la sede electrónica o de forma presencial, utilizando el modelo disponible en www.msssi.es, en cualquiera de los lugares a los que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Tanto para las personas jurídicas como para las físicas, la presentación de la solicitud conllevará la autorización al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para consultar los datos consignados tanto en la propia solicitud como en la documentación anexa a la misma. En concreto podrán recabarse aquellos documentos que sean precisos para la resolución de la subvención a través de sus redes corporativas o mediante la consulta a las plataformas de intermediación de datos y otros sistemas electrónicos habilitados al efecto, salvo que se deniegue expresamente el consentimiento.

3.- Plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de las solicitudes y de los documentos exigidos, será de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades no admitirá ninguna solicitud recibida con posterioridad al plazo de solicitud establecido en la presente convocatoria, ni las recibidas por canales diferentes al establecido legalmente.

4.- Documentación a presentar:



- a) Descripción de la entidad solicitante, en modelo normalizado, según Anexo I. Los datos no cumplimentados en dicho Anexo no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración.
- b) Memoria del proyecto del plan de igualdad, en modelo normalizado según Anexo II. Los datos no consignados en dicho Anexo no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración.

Los Anexos I y II deberán estar cumplimentados íntegramente, y el Anexo II firmado por la persona física que solicita la subvención, en nombre y representación de la entidad solicitante y por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por las propias trabajadoras y trabajadores con identificación del nombre, apellidos y número de DNI.

- c) En el caso de persona jurídica, documento de constitución, junto con la certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, así como los estatutos y, en su caso, las modificaciones de los mismos debidamente legalizadas.

No será necesario presentar los documentos exigidos en los puntos anteriores cuando no hayan sufrido modificación y estuvieran en poder del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en cuyo caso la entidad solicitante podrá acogerse a lo establecido en el apartado 3) del artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, siempre que se haga constar por escrito la fecha y el órgano o dependencia en que fue presentado o, en su caso, emitido, y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que corresponda. En los supuestos de imposibilidad material de obtenerlo, el órgano competente podrá requerir a la entidad solicitante su presentación o, en su defecto, la acreditación, por otros medios, de los requisitos a que se refiere el documento, con anterioridad a la formulación de la propuesta de resolución.

En el caso de persona física, y siempre que no utilice medios electrónicos para presentar su solicitud, se requiere fotocopia del Documento Nacional de Identidad, pasaporte o permiso de residencia y/o trabajo o, en su caso, autorización al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que se hará constar en la solicitud, para que este 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. Si se trata de comunidades de bienes, se deberán aportar los documentos nacionales de identidad de cada uno de los comuneros.

En caso de que los interesados, no obligados por el artículo 14.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, optaran por relacionarse con el órgano concedente a través de medios electrónicos, se considerarán válidos a efecto de firma los sistemas establecidos en el artículo 10 de la Ley.

d) Poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la entidad solicitante y documento acreditativo de la identidad de la persona física solicitante, en caso de actuar por medio de representante y tratarse de una persona física que opta por relacionarse con las Administraciones Públicas por medios no electrónicos.

Se entenderá acreditada la representación realizada mediante apoderamiento apud acta efectuado por comparecencia electrónica en la sede electrónica del Departamento, cuando se trate de una persona jurídica obligada a relacionarse con la Administración Pública por medios electrónicos.

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

f) Declaración responsable de quien ostente la representación legal de la entidad en la que se haga constar el número de personas trabajadoras a la fecha de presentación de la solicitud de la subvención, cuyo modelo figura como Anexo I de la presente Resolución. Si se trata de sociedades cooperativas, también deberán presentar un certificado emitido por la Secretaría del Consejo Rector en el que se dé cuenta del número de socios de la cooperativa y del carácter de cada uno de ellos. Si se trata de comunidades de bienes, certificados de estar de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos de las personas comuneras.

g) Documento firmado que garantice el compromiso de la dirección de la entidad y la participación e implicación de la representación legal del personal en la misma, o en su defecto, de las propias personas trabajadoras, en la elaboración, implantación y seguimiento del plan de igualdad, cuyo modelo figura como Anexo III.

h) Declaración responsable de quien ostente la representación legal de la entidad solicitante de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiarias de subvenciones, establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y de estar al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, de acuerdo con lo previsto por el artículo 25 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, cuando la entidad haya sido objeto de procedimiento de reintegro, cuyo modelo figura como Anexo IV En el supuesto de que dicha documentación no pueda ser expedida por la autoridad competente, podrá ser sustituida por una declaración responsable ante una autoridad administrativa o un notario público, de quien ostente la representación legal de la entidad solicitante.



i) Declaración responsable de quien ostenta la representación legal de la entidad, acreditativa de que dicha entidad no ha percibido 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, incompatibles con la subvención solicitada, cuyo modelo figura como Anexo V.

j) Declaración de la persona responsable de la entidad de haber justificado suficientemente las subvenciones recibidas con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, cuyo modelo figura como Anexo VI.

Toda la documentación que antecede se presentará en castellano o, de presentarse en otra lengua, se acompañará, además, la traducción al castellano.

Los modelos normalizados de los anexos I a VI, y toda la información sobre cada convocatoria, se encontrarán disponibles en la página web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (www.msssi.es) (Área de Servicios Sociales e Igualdad/Igualdad de Oportunidades/Igualdad en el Empleo/Planes de Igualdad).

5.- 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 68 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se requerirá a la entidad, 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 21 de la citada Ley. No obstante, deberá tenerse en cuenta que el contenido de los Anexos I y II no podrá subsanarse, ya que son objeto de valoración, por lo que una ampliación del plazo para su subsanación quebraría el régimen de concurrencia competitiva al que se atiene esta convocatoria.

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 73 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, concediendo a tal efecto un plazo de diez 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 de la persona interesada 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.

Octavo. Criterios *de valoración y baremación*

- a) La coherencia, planificación y adecuación del proyecto para implantar el plan de igualdad se valorará con hasta 25 puntos. Se valorará que las medidas sean coherentes con la estructura de la empresa y la situación de la plantilla; que los objetivos y las medidas propuestas guarden relación con las deficiencias detectadas en el diagnóstico de situación de la entidad; que se contemplen objetivos específicos finales, y se incluyan entre estos objetivos las áreas de trabajo contempladas en el punto 4 del apartado Segundo de la presente Resolución. Se valorará, igualmente, que la planificación de las acciones sea adecuada y viable, y que dicha planificación se presente en forma de cronograma.
- b) El modo de implicación y 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 se valorará con hasta 30 puntos. Se valorará además si se tiene establecida la participación de la comisión de igualdad y que la dirección facilite información a dicha representación legal de la plantilla sobre las decisiones de la empresa en aspectos que tienen que ver con la igualdad de oportunidades. Igualmente se valorará que dichos representantes hayan recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- c) La capacidad de gestión, es decir, los Recursos Humanos y materiales en relación con los objetivos y medidas del plan de igualdad se puntuará con hasta 20 puntos. Se valorará la adecuación de los recursos humanos para llevar a cabo el proyecto, la formación, experiencia y especialización en materia específica de igualdad de trato y oportunidades de las personas participantes en el proyecto, la aportación al mismo de un agente de igualdad. Se valorará la aportación de financiación propia por parte de la entidad solicitante para la elaboración e implantación del plan de igualdad, así como los medios materiales puestos a disposición del proyecto. Asimismo, se tendrá en cuenta las acciones efectuadas con anterioridad por la empresa en materia de igualdad.
- d) Las herramientas y órganos de seguimiento y evaluación previstos en el plan de igualdad se puntuarán con hasta 20 puntos. Se valorará el establecimiento de sistemas de indicadores, los procedimientos de evaluación, la frecuencia en el seguimiento y la evaluación prevista, las características de los órganos encargados del seguimiento y evaluación, así como la transparencia en la comunicación de los resultados de la evaluación a toda la plantilla.
- e) La antigüedad y la estructura de la entidad solicitante en cuanto al equilibrio entre mujeres y hombres en plantilla se puntuará con hasta 5 puntos. Se valorará



el tiempo que las entidades lleven constituidas, la presencia de mujeres en los órganos de dirección de la entidad y la contratación fija de la plantilla.

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

Noveno. Instrucción y evaluación

1. Instrucción del procedimiento. El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

2. Evaluación.

a) Las solicitudes serán evaluadas por una Comisión de Evaluación que actuará como el órgano colegiado al que se refiere el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, y que tendrá la siguiente composición:

Presidencia: Una persona funcionaria de nivel 28 o superior del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, nombrada por la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Vocalías: Cuatro personas funcionarias de nivel 28 o superior, dos de ellas designadas por la presidencia de la Comisión de Evaluación, una designada por la Subsecretaría de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y otra por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Secretaría: Una persona funcionaria de nivel 26 o superior, adscrita al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, designada por la presidencia de la Comisión de Evaluación.

Las personas integrantes de la Comisión de Evaluación tendrán experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Evaluación se ajustará, en cuanto a su funcionamiento, a lo previsto en la Sección 3ª del Capítulo II del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

b) Se evaluarán únicamente las solicitudes de las entidades que, habiéndose presentado en plazo, cumplan los requisitos establecidos en esta convocatoria.

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

Décimo. *Propuesta de Resolución*

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 entidades interesadas en los términos establecidos en el artículo 24.4 y 24.5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

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 la relación de entidades solicitantes para las que se propone la concesión de las ayudas, la cuantía, la puntuación obtenida, y las condiciones y los plazos de justificación de la subvención.

De acuerdo con el artículo 63 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, la propuesta podrá 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 entidad beneficiaria, no hayan sido estimadas por rebasarse la dotación presupuestaria fijada en la correspondiente convocatoria, para que, en el supuesto de renuncia de alguna de las beneficiarias, el órgano concedente acuerde la concesión de la subvención, siempre y cuando se haya liberado crédito en la cuantía necesaria, a la solicitante que se encuentre mejor posicionada en la lista de espera.

La propuesta de resolución definitiva no crea derecho alguno a favor de las entidades propuestas, frente a la Administración, mientras no les sea notificada la resolución de concesión.

Undécimo. *Resolución*

La Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en el ejercicio de sus competencias y previa fiscalización de los expedientes, adoptará la resolución en el plazo de quince días desde la fecha de elevación de la propuesta de resolución, de acuerdo con lo previsto en el artículo 88 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

La resolución se dictará y notificará, individualmente, a las entidades interesadas, en el plazo máximo de seis meses, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado y pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo interponerse contra la misma recurso potestativo de reposición ante la Dirección del Instituto de la Mujer y para la



Igualdad de Oportunidades en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente al de la notificación de la resolución, o bien ser impugnada directamente ante el Orden Jurisdiccional Contencioso-administrativo, en la forma y plazos previstos en la Ley reguladora de dicha jurisdicción.

Excepcionalmente, podrá acordarse de manera motivada, una ampliación del referido plazo máximo de resolución y notificación, en los términos y con las limitaciones establecidas en el artículo 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, comunicándose dicho acuerdo a personas interesadas.

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 Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

La información de las subvenciones concedidas se remitirá a la Base de Datos Nacional de Subvenciones para su publicación.

Duodécimo. Pago y justificación

1. Se realizará un primer pago del 65% de la subvención concedida en concepto de pago anticipado, que se hará efectivo tras la notificación de la resolución de concesión. Para este pago anticipado a las entidades beneficiarias no se exigirá la constitución de garantía.

2. Se deberá justificar documentalmente la realización del diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y de trato y la elaboración del plan de igualdad en la entidad. Ambos documentos deberán presentarse para su control y valoración antes del 31 de marzo de 2019. Asimismo, deberá acreditarse documentalmente, entre el 1 y el 15 de septiembre de 2019, la implantación de las acciones correspondientes a la primera fase del plan, entendiéndose que, como mínimo, se deberá acreditar que antes del 31 de agosto de 2019 se han realizado al menos tres actuaciones de las definidas como prioritarias en el plan, de acuerdo con las especificaciones técnicas que se recogen en la *Guía para la justificación de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad*.

3. El segundo pago del 35% restante de la subvención concedida se realizará cuando, además de la documentación exigida en el punto 2 de este apartado, la entidad beneficiaria, entre el 1 al 15 de septiembre de 2019, presente una cuenta justificativa simplificada de acuerdo con el artículo 75 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, que deberá contener la siguiente información:

a) 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, de acuerdo con las especificaciones técnicas que se recogen en la *Guía para la justificación de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad* (http://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/Planes_de_Igualdad/conv_pdi.htm/). Sólo se tendrán en cuenta, a objeto de justificación, las actividades catalogadas como prioritarias en el plan de igualdad.

A estos efectos, deberá tenerse en cuenta que las siguientes medidas no serán consideradas como acciones prioritarias del plan de igualdad subvencionado:

- El compromiso de la dirección de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni su mera difusión.
- La constitución y las reuniones del equipo de trabajo creado *ad hoc* para este menester, en su caso, como pudiera ser una comisión o comité de igualdad.
- La mera difusión del plan de igualdad o de otros protocolos o manuales aprobados.

b) Una memoria económica que contendrá una relación clasificada de los gastos imputados a la actividad desarrollada, debidamente firmada por la representación legal de la entidad, con indicación del nombre, apellidos y DNI, que incluirá:

1º. En el caso de gastos de personal propio, la identificación de las personas trabajadoras, el coste por hora imputado y el número de horas invertidas en la actividad, así como el coste total correspondiente a cada una de ellas.

2º. Una relación de facturas, con identificación del acreedor, concepto, importe, fecha de emisión y fecha de pago.

3º. En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como los intereses derivados de los mismos.

4º. Declaración acreditativa de que la entidad solicitante no ha percibido 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.

5º. Cuando las actividades hayan sido financiadas, además de con la subvención concedida con cargo a cada convocatoria con fondos propios, deberá acreditarse, en la justificación, el importe y la aplicación de tales fondos a las actividades.



6º El pago de la subvención se realizará cuando el órgano instructor constate la correcta ejecución del proyecto.

7º No requerirá justificación el 4% de la cantidad concedida, que se entenderá que cubre los costes indirectos como son el pequeño material de oficina, gastos de electricidad, teléfono, etc.

c) La Guía para la justificación de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad y los modelos normalizados de las memorias final y económica se encontrarán disponibles en la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (www.msssi.es) (Área de Servicios Sociales e Igualdad/Igualdad de Oportunidades/Igualdad en el Empleo/Planes de Igualdad).

4. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades realizará a través de técnicas de muestreo aleatorio simple las comprobaciones que estime necesarias, y que permitan obtener evidencia razonable sobre la adecuada aplicación de la subvención, a cuyo fin, y a efectos de comprobación del gasto, podrá solicitar a aquellas entidades beneficiarias seleccionadas, la remisión de los justificantes que considere oportunos, sin perjuicio del control financiero que pueda realizar la Intervención General de la Administración del Estado o el Tribunal de Cuentas.

El muestreo se realizará del modo siguiente: los expedientes se clasificarán en cuatro tramos, atendiendo al tamaño de su plantilla: de 30 a 100, de 101 a 155, de 156 a 200 y de 201 a 250 personas trabajadoras. De cada tramo se seleccionarán dos expedientes de forma aleatoria. El órgano instructor se reserva la facultad de incrementar la muestra hasta tres expedientes por tramo, si se detectara un nivel alto de incumplimiento.

Las entidades seleccionadas en el muestreo deberán presentar, además de la documentación a que se refiere este apartado, y a requerimiento del órgano instructor del procedimiento, los justificantes de los gastos subvencionados incluidos en la relación de gastos presentada en la memoria económica, todo ello sin perjuicio del pago de la subvención, que podrá ser tramitado con anterioridad a la presentación de los citados justificantes.

5.- Las entidades subvencionadas, previamente a cada uno de los pagos de la subvención, deberán hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social, conforme al artículo 34, apartado 5 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Decimotercero. Obligaciones de las entidades beneficiarias

1. Las entidades beneficiarias de estas subvenciones deberán cumplir las obligaciones que, con carácter general, se recogen en el artículo 14 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y además las siguientes:

a) Realizar las actividades que fundamenten la concesión de la subvención en la forma, condiciones y plazo establecidos en cada convocatoria y en la resolución de concesión.

b) Gestionar y realizar de forma directa las actividades que constituyen el contenido principal de esta subvención a excepción de aquellas actividades que deban ser subcontratadas, siempre que no exceda el cincuenta por ciento del importe subvencionado.

La subcontratación se ajustará a cuanto dispone el artículo 29 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y el artículo 68 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

c) Incorporar de forma visible, en cuantos materiales se utilicen o editen para la difusión de los programas o actividades subvencionados, el modelo de logotipo de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con la leyenda de Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Las medidas de difusión deberán adecuarse al objeto subvencionado tanto en su forma como en su duración. El logotipo del Ministerio, así como las leyendas relativas a la financiación pública, únicamente deberán aparecer en los materiales que se utilicen o editen para la información y la difusión de aquellos programas o actuaciones que constituyen el objeto para el cual se ha concedido la subvención. En ningún caso, las citadas imágenes institucionales podrán incluirse en material publicitario de la entidad beneficiaria, si el mismo no corresponde a actividades o programas subvencionados en la correspondiente convocatoria.

El modelo y las características del logotipo que las entidades u organizaciones beneficiarias de subvención están obligadas a incorporar, de forma visible, en el material que se utilice para la difusión de las acciones subvencionadas, con el fin de identificar el origen de la subvención, son los que figuran en el Anexo II. En todo caso, los citados logotipos deben figurar en lugar preferencial y, al menos, con la misma categoría que el logotipo de la entidad beneficiaria de la subvención.

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

e) Comunicar a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, tan pronto como se conozca, la obtención de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera de las administraciones o entes públicos o privados, nacionales o



de la Unión Europea o de organismos internacionales, así como su importe y la aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

f). Comunicar a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades aquellas circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, pudieran dar lugar a la modificación de la resolución

g) Además, deberán comunicarse 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.

h) Conservar los documentos justificativos originales de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, ya que podrían ser objeto de las actuaciones de comprobación y control por el órgano concedente, y en su caso, de las actuaciones de control financiero que corresponden a la Intervención General de la Administración del Estado y de las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas en relación con las subvenciones concedidas.

Decimocuarto. *Modificación de la resolución de concesión*

1. 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, 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 Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

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

Las solicitudes de modificación deberán fundamentar, suficientemente, las circunstancias por las que se altera o dificulta el desarrollo de la actuación, y deberán dirigirse a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tan pronto como surjan las causas que las justifiquen.

La resolución de las solicitudes de modificación se dictará por la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y se notificará en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de recepción de la solicitud en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Esta resolución pondrá fin a la vía administrativa, pudiéndose interponer contra ella recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que ha dictado la resolución, en los términos previstos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, o bien ser impugnada directamente ante el Orden Jurisdiccional Contencioso-administrativo, en la forma y plazo previstos por la ley reguladora de dicha jurisdicción.

Transcurrido el plazo máximo establecido, sin que se haya dictado ni notificado resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, teniendo, a todos los efectos, la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento y sin perjuicio de la obligación de dictar resolución expresa confirmatoria del mismo.

Decimoquinto. *Verificación y control*

Las personas o entidades beneficiarias estarán obligadas a facilitar cuantas actuaciones de comprobación se efectúen por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Asimismo, estarán obligadas a facilitar cuanta información les pueda ser demandada, al tiempo que quedan sometidas a las actuaciones de control financiero que corresponden a la Intervención General del Estado y al Tribunal de Cuentas.

Decimosexto. *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, conforme al artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en la cuantía fijada en el artículo 38 de la citada Ley, en los siguientes casos:

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

b) Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad o del proyecto subvencionado, relacionado con las áreas de competencia de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que fundamentan la concesión de la subvención.

c) Incumplimiento de la obligación de justificación o justificación insuficiente, en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de



noviembre, y, en su caso, en los contenidos sobre este aspecto de esta Resolución.

d) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 18.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, en el artículo 31 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y en el apartado Decimotercero 1.c) de esta Resolución.

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 estas 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, relacionado con las áreas de competencia de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e 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 estas 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.

2. Cuando la actuación de las entidades beneficiarias se aproxime, de modo significativo, al cumplimiento total y se acredite por estas unas acciones inequívocamente tendentes a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada, respondiendo al criterio de proporcionalidad, por el grado de incumplimiento de los objetivos y de 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, 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 Ley 38/2003, de 17 de noviembre:

a) En primer lugar se regirá por las disposiciones generales sobre procedimientos administrativos contenidas en el Título IV de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, sin perjuicio de las especialidades que se establecen en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Capítulo II del Título III del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

b) En segundo lugar, el procedimiento de reintegro 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.

c) En la tramitación del procedimiento, se garantizará, en todo caso, el derecho del interesado a la audiencia, según lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

d) El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de doce meses desde la fecha del acuerdo de iniciación. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo previsto en los artículos 22 y 23 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento conforme al apartado b del artículo 25 de la citada Ley, 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.

e) 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, de 17 de noviembre, y en el Título III del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

f) Será competente para la iniciación y resolución del procedimiento de reintegro el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

g) Las cantidades a reintegrar tendrán la consideración de ingresos de derecho público, resultando de aplicación para su cobranza lo dispuesto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.



h) 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.

5.- Devolución voluntaria: El reintegro también podrá efectuarse voluntariamente por la entidad beneficiaria cuando, dentro del periodo de justificación, constate la existencia de un remanente sin ejecutar. En ese caso, la entidad beneficiaria deberá abonar también el interés de demora correspondiente, según lo establecido en el artículo 90 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

En caso de reintegro voluntario, la entidad beneficiaria deberá, con carácter previo, comunicarlo al órgano concedente. A continuación, se emitirá una orden de transferencia a la cuenta del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades en el Banco de España: IBAN ES74 9000 0001 20 0200008887.

Una vez efectuado el reintegro, la entidad beneficiaria incorporará el original o copia compulsada de la carta de pago a la documentación de justificación dirigida al órgano concedente.

Decimoséptimo. 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, de 17 de noviembre.

Asimismo, quedarán sometidas a lo dispuesto en el capítulo III del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, 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.

Decimoctavo. Archivo de solicitudes

Todas aquellas solicitudes desestimadas serán conservadas durante seis meses desde la publicación de la notificación de la resolución de concesión. Las entidades interesadas podrán recuperar la documentación presentada, antes de que expire dicho plazo, sin perjuicio de los posibles recursos que puedan interponerse.

Decimonoveno. Informe de evaluación

1. Transcurridos dos años desde la publicación de esta convocatoria, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades elaborará un informe general sobre la implantación de planes de igualdad en las entidades subvencionadas.

2. Este informe podrá incluir una evaluación general sobre aspectos tales como el grado de cumplimiento de los objetivos planteados en los planes de igualdad subvencionados y sobre las principales dificultades detectadas en el proceso de implantación y desarrollo de las acciones previstas en los planes.

3. Para la elaboración de este informe, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades podrá requerir la colaboración de la dirección y de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras de las entidades beneficiarias, permitiendo y facilitando la recogida de información que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades considere necesaria en relación con la implantación del plan de igualdad para el que recibieron la subvención.

Vigésimo. Normativa aplicable

En la tramitación de la presente convocatoria se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la Orden SSI/1196/2013, de 25 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad

Vigésimo primero. Entrada en vigor

La presente Resolución surtirá efectos a partir del día siguiente al de la publicación de su extracto en el “Boletín Oficial del Estado”.

Madrid, 23 de abril de 2018. La Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Lucía Cerón Hernández.

**ANEXO I
CONVOCATORIA 2018
DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD**

1. ENTIDAD SOLICITANTE

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:	
NIF:	

2. DATOS DE LA PLANTILLA

2.A. PERSONAL RETRIBUIDO

	FIJO	TEMPORAL	OTROS	TOTAL
Nº MUJERES				0
Nº HOMBRES				0
			CÓMPUTO TOTAL	0

2.B. DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA:

	ÓRGANOS DE DIRECCIÓN	ÓRGANOS INTERMEDIOS	RESTO DE LA PLANTILLA	TOTAL
Nº MUJERES				0
Nº HOMBRES				0
			CÓMPUTO TOTAL	0

La entidad solicitante se compromete a comunicar a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cualquier modificación en el CÓMPUTO TOTAL del número de personas trabajadoras.

3. DATOS DE LA CUENTA BANCARIA

Entidad bancaria:	Domicilio:
Provincia:	Código postal:

IBAN		Código Entidad				Código Sucursal				D C		Número Cuenta							
E	S																		

4.- PRESUPUESTO Y SUBVENCIÓN SOLICITADA:

	Gastos de la entidad solicitante	Gastos de la entidad externa (sin IVA)	Total
Diagnóstico			0,00 €
Elaboración del Plan			0,00 €
Implantación de las medidas			0,00 €
		Presupuesto total del Plan [A]	0,00 €
		Ayuda solicitada [B]	
		Aportación de la entidad solicitante [A] - [B]	0,00 €

LA ENTIDAD SOLICITANTE ES RESPONSABLE DE LA VERACIDAD DE ESTE DOCUMENTO, CONFORME ESTABLECE EL APARTADO 7 DEL ARTÍCULO 28 DE LA LEY 39/2015, DE 1 DE OCTUBRE.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ANEXO II
CONVOCATORIA 2018
MEMORIA EXPLICATIVA DEL PROYECTO DEL PLAN DE IGUALDAD¹

1. ENTIDAD SOLICITANTE

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL :	NIF:
-------------------------	------

2. ORGANIGRAMA COMPLETO DE LA EMPRESA O ENTIDAD, INCLUYENDO LOS DEPARTAMENTOS Y CARGOS DIRECTIVOS, DESAGREGADO POR SEXO

--

¹ Puede ampliar el cuadro o utilizar más páginas si fuera necesario

3. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LA ENTIDAD

4. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES YA EMPRENDIDAS EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENTIDAD. (Detallar cada una de las acciones o medidas que la entidad ya tenga implantadas y fecha de adopción o implantación)

5. PROYECTO DE LAS FASES Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD ASÍ COMO LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS FINALES QUE LA ENTIDAD PRETENDE ALCANZAR

6. PLANIFICACIÓN TEMPORAL PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD (incluir cronograma)

7. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN PREVISTOS 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

8. IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS DE LA PROPIA ENTIDAD QUE COORDINARÁN E IMPULSARÁN LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD, SEÑALANDO LAS QUE PERTENECEN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

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

En representación legal de la plantilla o en su defecto de las propias trabajadoras y trabajadores: (nombres, cargos y formación)

9. IDENTIFICACIÓN DE LAS PERSONAS DE LA ENTIDAD Y/O EXTERNAS QUE ELABORARÁN EL DIAGNÓSTICO Y EL PLAN, CON ACREDITACIÓN DE SUS COMPETENCIAS Y/O CUALIFICACIONES EN TEMAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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



C.V.doc

(El modelo de currículum también podrá descargarse en la siguiente dirección: www.msssi.gob.es)

En su caso, personas externas que colaborarán en la elaboración del Plan de Igualdad: (nombres, cargos, títulos, certificados, másteres, cursos, etc., en materia de igualdad). **IMPORTANTE:** debe consignar los **DATOS DE LA SUBCONTRATACIÓN** en la Solicitud de Ayuda cumplimentada a través de Sede Electrónica.



C.V.doc

(El modelo de currículum también podrá descargarse en la siguiente dirección: www.msssi.gob.es)

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

Medios y recursos de la propia entidad:

MEMORIA EXPLICATIVA DEL PROYECTO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

FIRMA DEL/LA REPRESENTANTE LEGAL DE LA ENTIDAD	FIRMA DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA (En su defecto, por las personas trabajadoras)
Nombre Apellidos y DNI	Nombre, apellidos y DNI

La firma del presente anexo conlleva la AUTORIZACIÓN para que los datos personales contenidos en él puedan ser tratados de forma automática y cederlos para fines de evaluación, seguimiento y control del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
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 al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, C/ Alcalá, 37. 28014-Madrid

D Dª
(localidad y provincia)
en representación de la entidad

con DNI nº
calle y nº
con N.I.F. en calidad de

y domicilio en

En relación con la Convocatoria del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondiente al año 2018.

ANEXO III: MODELO DE GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

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

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

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

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

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

ANEXO IV: DECLARACIÓN RESPONSABLE ACREDITATIVA DE QUE LA ENTIDAD NO ESTÁ INCURSA EN LAS PROHIBICIONES PARA OBTENER LA CONDICIÓN DE ENTIDAD BENEFICIARIA DE SUBVENCIONES, ESTABLECIDAS EN LOS APARTADOS 2 Y 3 DEL ARTÍCULO 13 DE LA LEY 38/2003, DE 17 DE NOVIEMBRE, GENERAL DE SUBVENCIONES Y DE ENCONTRARSE AL CORRIENTE EN EL PAGO DE OBLIGACIONES POR REINTEGRO DE SUBVENCIONES

DECLARA

- 1.- No haber sido condenada mediante sentencia firme a la pena de pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones o ayudas públicas o por delitos de prevaricación, cohecho, malversación de caudales públicos, tráfico de influencias, fraudes y exacciones ilegales o delitos urbanísticos.
- 2.- No haber solicitado la declaración de concurso, no haber sido declarada insolvente en cualquier procedimiento, no hallarse declarada en concurso, no estar sujeta a intervención judicial o no tener la inhabilitación conforme a la ley concursal sin que haya concluido el período de inhabilitación fijado en la sentencia de calificación del concurso.
- 3.- No haber dado lugar, por causa de la que hubiese sido declarada culpable, a la resolución firme de cualquier contrato celebrado con la Administración.
- 4.- No estar incurso la persona física, o aquellas que ostenten la representación legal en alguno de los supuestos de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, o tratarse de cualquiera de los cargos electivos regulados en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los términos establecidos en la misma o en la normativa autonómica que regule estas materias.
- 5.- No tener la residencia fiscal en un país o territorio calificado reglamentariamente como paraíso fiscal.
- 6.- No tener sanción mediante resolución firme con la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones según la Ley General de Subvenciones o la Ley General Tributaria.
- 7.- Que de acuerdo con lo previsto por el artículo 25 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, la entidad que representa se halla al corriente en el cumplimiento de las obligaciones por reintegro de subvenciones.
- 8.- Que se compromete a mantener el cumplimiento de lo anteriormente declarado durante el período de tiempo inherente al reconocimiento de derechos de cobro a favor de la entidad, derivados de la concesión, en su caso, de la subvención convocada mediante la Resolución citada, quedando obligada a comunicar al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cualquier incumplimiento que se produjera durante dicho período de tiempo.

ANEXO V: DECLARACIÓN RESPONSABLE DE QUE LA ENTIDAD SOLICITANTE NO HA PERCIBIDO AYUDAS, INGRESOS O RECURSOS PARA LA MISMA FINALIDAD

DECLARA que la entidad solicitante no ha percibido 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, incompatibles con la subvención solicitada al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad.

ANEXO VI: DECLARACIÓN RESPONSABLE DE LA ENTIDAD SOLICITANTE DE HABER JUSTIFICADO SUFICIENTEMENTE LAS SUBVENCIONES RECIBIDAS

DECLARA que la entidad solicitante ha justificado suficientemente las subvenciones recibidas con anterioridad de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones.

(Haga click sobre el recuadro para agregar su firma electrónica)



MODELO DE CURRÍCULUM DE CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

(A efectos de complementar el Anexo II de la convocatoria del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, correspondiente a 2018)

ENTIDAD SOLICITANTE

Razón social	NIF:
--------------	------

CONSULTORA EXTERNA

Razón social	NIF:
--------------	------

CURRÍCULUM DE LA PERSONA QUE DESARROLLARÁ LOS TRABAJOS

Apellidos y nombre	
Formación académica	
Formación específica en igualdad de género	
Trayectoria profesional en igualdad de género.	Empresas en las que ha participado en la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad
	Empresas en las que ha participado como ponente en cursos de formación o jornadas de sensibilización en materia de igualdad de género
	Otras actividades en la materia:

La empresa o entidad para la que desarrolle su labor profesional la persona a la que pertenece este currículum, así como la entidad solicitante, son responsables de manera solidaria por los perjuicios que puedan producirse como consecuencia de la falta de veracidad de los datos contenidos en el mismo.