

SUBVENCIONES PARA LA APLICACIÓN VOLUNTARIA DE PLANES DE IGUALDAD

ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD (TR357C)

- Fecha publicación DOGA: 10/05/2021
- Plazo presentación solicitudes: **10/06/2021**
- Órgano instructor del expediente: Servizo de Relacións Laborais e Seguridade e Saúde Laboral da Subdirección Xeral de Relacións Laborais da Dirección Xeral de Relacións Laborais.
- Plazo para subsanar: 10 días (entrega de documentación obligatoria)
- Plazo de resolución: máximo 3 meses
- Periodo subvencionable: desde el 1/01/2021-31/10/2021

Requisitos de las empresas solicitantes

1. Las empresas solicitantes podrán ser **pymes** o personas trabajadoras autónomas, que tengan suscritos contratos con personas trabajadoras por cuenta ajena, con domicilio social y centro de trabajo en Galicia, cualquier que sea su forma jurídica, y que estén válidamente constituidas en el momento de presentar la solicitud de ayudas, y deberán contar con un **mínimo de 15 personas** trabajadoras y un máximo 100.
También podrán presentar solicitud las empresas con agencia, sucursal, delegación o cualquier otra representación en Galicia que deberán haber contratado en esta comunidad autónoma el mismo número de personas trabajadoras que en el punto anterior.
Para todas las LINEAS es necesario que las entidades solicitantes tengan una **tasa de estabilidad** del 50% desde el 1/01/2021 y durante todo el periodo de ejecución de las ayudas. Para el cálculo se tienen en cuenta las personas trabajadoras con contratos indefinidos a tiempo completo.
2. Las entidades solicitantes deben encontrarse al corriente de sus obligaciones tributarias estatales y autonómicas y de la Seguridad Social y no tener pendiente de pago ninguna otra deuda, por ningún concepto, con la Administración general de la Comunidad Autónoma, con anterioridad a la propuesta de resolución, así como antes de las correspondientes propuestas de pago.
3. Las solicitantes deberán encontrarse en alguno de los supuestos siguientes:
 - a) Empresas que implanten de manera voluntaria un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.

A estos efectos, se entiende voluntaria la implantación del plan de acuerdo al procedimiento de negociación establecido en el art. 5 del RD 901/2020, del 13 de octubre.

- b) Cuando la empresa implante, en cumplimiento de la obligación establecida en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, un plan de igualdad en los términos exigidos para los planes legalmente obligatorios.
4. En el caso de grupo de empresas, o empresas vinculadas, sólo se podrá presentar la solicitud de la ayuda por una única empresa, y solamente se tramitará aquella que tenga el primer número de entrada en el registro administrativo.

Conceptos subvencionables

En esta línea podrán ser objeto de subvención bien de manera conjunta o bien por separado, los siguientes conceptos:

a) Los costes de la elaboración de un **diagnóstico de la empresa** desde la perspectiva de género. Este diagnóstico deberá realizarse de acuerdo con lo establecido en el art. 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre: a) Proceso de selección y contratación; b) clasificación profesional; c) formación; d) Promoción profesional; e) condiciones de trabajo, incluyendo la auditoria salarial entre hombres y mujeres; f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; g) infrarrepresentación femenina; h) retribuciones; i) prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

b) Los costes derivados de **la elaboración de un plan de igualdad** que recoja las acciones o medidas que corrijan las deficiencias detectadas en una diagnosis previa y que, como mínimo, deberá contener las medidas establecidas en el capítulo III del RD 901/2020.

c) Los costes derivados de la primera fase de **implantación de las medidas prioritarias** previstas en un plan de igualdad que ya tenga aprobada la entidad. **NO** se podrá solicitar ayuda por este concepto en la misma convocatoria en que se soliciten los supuesto a) y b)

d) La **contratación** a jornada completa y como mínimo de un año de una persona con titulación de grado y con experiencia y/o conocimientos acreditados en materia de igualdad, con el objeto de asesorar y coordinar en cualquiera de las fases de elaboración e implantación del plan de igualdad.

Cuantía de las ayudas

a) Hasta el 80 % de los costes que lleve consigo el proceso de diagnóstico previo de la empresa, con un máximo de 3.000 € en las empresas de hasta 20 personas trabajadoras, y hasta 5.000 € en los demás supuestos.

b) Hasta el 80 % de los costes derivados de la elaboración de un plan de igualdad, con un máximo de 1.500 euros en las empresas de hasta 20 personas trabajadoras, y hasta 3.000 € en los demás supuestos.

c) Hasta el 80 % de los costes derivados de la implantación de las medidas prioritarias previstas en la primera fase del plan de igualdad con un coste máximo de 1.000€ en las empresas de hasta 20 personas trabajadoras, y hasta 2.000 € en los demás supuestos.

d) Una cuantía de 12.000 € por la contratación como mínimo de un año de una persona experta en igualdad.

La contratación prevista en el apartado d) es compatible con los incentivos contemplados en los apartados a), b), c).

Documentación complementaria necesaria para la tramitación del procedimiento

a) Copia de la escritura de constitución de la entidad solicitante, de tratarse de una persona jurídica, que acredite su domicilio social y la representación de la persona que actúa y firma la solicitud.

b) Vida laboral de todos los códigos de cuenta cotización de la empresa referida a los 30 días inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

c) Presupuesto detallado de los costes para los que se solicita subvención, emitido por una entidad experta en igualdad. La entidad experta deberá acreditar que cuenta con personal con una formación mínima de 150 horas en conocimientos específicos en género, igualdad entre hombres y mujeres, integración de la perspectiva de género, prevención y lucha contra la violencia de género y otros estudios de género, o con una experiencia mínima de dos años en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.

d) Si la solicitud es para la elaboración del diagnóstico o la elaboración del plan de igualdad:

- Compromiso de la dirección de la empresa de llevar a cabo un plan de igualdad de acuerdo con el capítulo III de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Acta de constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en que debe acreditarse la representación de las personas trabajadoras que forman parte de ella y su forma de elección.

e) Si la solicitud es sólo para la elaboración del plan de Igualdad: copia del diagnóstico previa de la situación de la empresa elaborada conforme a lo establecido.

f) Si la solicitud es sólo para la primera fase de implantación de las medidas prioritarias:

- N° de depósito del plan en el Rexcon.

g) Si la solicitud es para la contratación de una persona experta en igualdad:

- Copia del contrato junto con la documentación justificativa de su formación o experiencia en esta materia
- O el compromiso por parte de la empresa de que se va a contratar a una persona experta en igualdad.

Criterios de evaluación

1. La comisión de valoración examinará las solicitudes debidamente presentadas, dentro de cada línea y de cada sublínea, conforme a los criterios y la ponderación que a continuación se relacionan:

a) Según el tipo de empresas (de 0 a 5 puntos).

- Empresas de 15 y hasta 20 personas trabajadoras: 5 puntos.
- Empresas de más de 20 y la hasta 30 personas trabajadoras: 3 puntos.
- Empresas de más de 30 personas trabajadoras: 1 punto.

b) Según la tasa de estabilidad del personal: el porcentaje de las personas trabajadoras fijas a tiempo completo sobre el total del cuadro de personal de la entidad

- Del 51% al 80%: 1 punto
- Más del 80%: 2 puntos

c) Incidencia en el entorno geográfico en el que se desenvuelven las actuaciones:

- 2 puntos si la entidad solicitante tiene el centro de trabajo en el que desarrollo su acción en un municipio rural (son municipios rurales aquellos que no cuenten con ninguna zona densamente poblada en el nivel de parroquia, según la publicación del Instituto Gallego de Estadística:

[https://www.ige.eu/web/mostrar_paxina.jsp?paxina=003003001&idoma=gl\)%E2%80%9D](https://www.ige.eu/web/mostrar_paxina.jsp?paxina=003003001&idoma=gl)%E2%80%9D))

d) Si la persona administradora de la empresa es una mujer, o en el caso de los consejos rectores de cooperativas si la composición mayoritaria está formada por mujeres: 3 puntos

e) Por integración laboral de personas con discapacidad, 1 punto

f) sólo para los supuestos de implantación de medidas prioritarias: por la existencia dentro del plan de igualdad de medidas de apoyo a la inserción,

permanencia o promoción laboral de las mujeres en general y de las que sufren violencia de género en particular: 5 puntos.

Plazo de justificación

El plazo de presentación de la justificación de las ayudas concedidas finalizará el 31 de octubre de 2021, excepto que en la resolución de concesión se establezca, motivadamente, una fecha posterior.

Documentación acreditativa

Documentación genérica:

1. Documento acreditativo de que la empresa comunicó a las personas representantes legales de las personas trabajadoras la resolución administrativa de concesión de los incentivos y ayudas solicitadas. En caso de que no haya representantes legales, la comunicación debe realizarse a todas las personas trabajadoras de la empresa. Para dejar constancia de que dicha comunicación fue recibida, las personas destinatarias deberán identificarse en ella con su DNI, nombre, apellidos y firma.
2. Declaración complementaria del conjunto de las ayudas solicitadas para la misma actividad, tanto las aprobadas y/o concedidas como las pendientes de resolución, de las distintas administraciones públicas competentes u otros entes públicos, según el anexo IV de esta orden.
3. Declaración del conjunto de todas las ayudas solicitadas, tanto las aprobadas o concedidas como las pendientes de resolución, sometidas al régimen de *minimis* durante los dos ejercicios fiscales anteriores y durante el ejercicio fiscal en curso, según el anexo V de esta orden.
4. Vida laboral de todos los códigos de cuenta cotización de la empresa referida a los 30 días inmediatamente anteriores a la fecha de justificación de las ayudas.
5. Facturas justificativas del gasto realizado y justificantes de su pago (supuestos a), b) y c))

Documentación específica:

- Para la letra a): el diagnóstico previo de la situación de la empresa.
- Para la letra b): copia de solicitud de certificación del plan de Igualdad, presentada ante la Unidad Administrativa de Igualdade da Consellería de Emprego e Igualdade y el número de depósito en el Regcon, por el que se acredite el depósito del plan con los requisitos a los que hace referencia el art. 6.b) de la Orden.
- Para la letra c): memoria elaborada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del estado de la implantación de las medidas prioritarias establecidas en el plan de igualdad.

- Para la letra d): contrato, si lo que se aportó en la solicitud fue el compromiso, alta en la Seguridad Social, memoria justificativa de las actividades llevadas a cabo por la persona contratada en materia de igualdad, tales como nº de reuniones, circulares internas o encuestas, precisando fechas y nº de personas trabajadoras consultadas y, en su caso, documentación relativa a la elaboración e implantación del plan de igualdad (extensión máxima: 10 folios).
- Para las letras a) y b): si la resolución de la subvención fue favorable para los dos supuestos acumulativamente: solicitud de certificación del plan dirigida a Unidad Administrativa de Igualdade da Consellería de Emprego e Igualdade y la comunicación del nº de depósito en Regcon.