



Resolución de 12 de mayo de 2016, 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 a 2016.

PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

¿Cuándo termina el plazo de presentación de solicitudes y dónde deben presentarse?

El plazo de presentación de solicitudes es de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación del extracto de la Resolución de convocatoria en el Boletín Oficial del Estado (BOE de 20 de mayo de 2016). Por lo tanto permanecerá abierta:

Del 21 de mayo al 7 de junio de 2016, ambos inclusive

Por consiguiente, antes de que finalice dicho plazo, la solicitud y toda la documentación, dirigidas a la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, podrán presentarse en el Registro del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (en su sede de la Calle Alcalá, número 37, 28014 Madrid o en la Calle Condesa de Venadito, número 34, 28027 Madrid) o en cualquiera de 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:

- En los registros de cualquier órgano administrativo, que pertenezca a la Administración General del Estado, a la de cualquier Administración de las Comunidades Autónomas, o a la de alguna de las Entidades que integran la Administración Local si, en este último caso, se hubiese suscrito el oportuno Convenio.
- En las oficinas de Correos (en este caso, deberá hacerlo en sobre abierto para que el empleado de la oficina pueda fechar y sellar la documentación antes de su certificación).
- En las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

En cualquier otro que establezcan las disposiciones vigentes.

Asimismo, de conformidad con la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, se podrá presentar por vía electrónica, dirigiéndose a la sede electrónica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, cuya dirección es <https://sede.msssi.gob.es/>. Para la presentación de solicitudes por vía electrónica será necesario disponer de un certificado digital emitido por un prestador de

servicios de certificación reconocido, que haya sido debidamente instalado y podrá, en todo caso y con carácter universal, utilizar los sistemas de firma electrónica incorporados al Documento Nacional de Identidad.

Si la fecha de registro de entrada es posterior al plazo establecido en la convocatoria, dicha solicitud sería excluida del procedimiento.

OBJETO DE LA CONVOCATORIA

Concesión de ayudas destinadas a las pequeñas y medianas empresas y otras entidades con una plantilla de entre 30 y 250 personas para la elaboración e implantación de planes de igualdad para el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas pequeñas y medianas empresas o entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras **que previamente 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.

ENTIDADES BENEFICIARIAS:

¿Qué tipo de entidades pueden acogerse a estas subvenciones?

Las ayudas reguladas en esta Resolución tendrán como beneficiarias a las:

- **Empresas**
- **Sociedades cooperativas**
- **Comunidades de bienes**
- **Asociaciones**
- **Fundaciones**

que cumplan con el resto de los requisitos generales de la convocatoria.

¿Se puede presentar a esta convocatoria una entidad que se haya presentado en convocatorias anteriores pero que no obtuvo financiación?

Sí, no obstante se sugiere se realicen mejoras en la Memoria del proyecto (Anexo III) para que a la hora de la evaluación pueda obtener una mayor puntuación y así poder optar a la financiación.

¿Las entidades locales pueden ser beneficiarias de las subvenciones?

No, las entidades locales, como el resto de las Administraciones Públicas, no figuran entre las entidades beneficiarias de las ayudas. De acuerdo con lo previsto en el apartado quinto de la Resolución de convocatoria, serán beneficiarias **las empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones** de entre 30 y 250 personas trabajadoras

¿Pueden solicitar la subvención las Cámaras de Comercio?

No, las Cámaras de Comercio (Corporaciones de Derecho Público), no figuran entre las entidades beneficiarias.

Los Colegios Profesionales ¿pueden ser beneficiarios de las ayudas?

No. Los Colegios Profesionales no podrán tener, a la vista de su naturaleza jurídica, la consideración de empresa, pero ni siquiera tampoco de las otras entidades que, sin ser estrictamente empresariales, aparecen enumeradas en el artículo 6 de la Resolución de convocatoria, en el que se dispone expresamente que: “La concesión de las subvenciones reguladas en la presente Resolución tendrán como beneficiarias a las **empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones** de entre 30 y 250 personas trabajadoras y que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un plan de igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Los Colegios Profesionales, según lo previsto en el artículo 1.1 de Ley 2/1974, de 13 de febrero, de Colegios Profesionales, considera que “los Colegios Profesionales son Corporaciones de Derecho Público, amparadas por la Ley y reconocidas por el Estado, con personalidad jurídica propia y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines”.

¿Los grupos de empresas pueden acceder a la convocatoria de subvenciones?

Cuando se trate de grupos de empresas, solo pueden acceder a la convocatoria las empresas o entidades empresariales que cuenten con **personalidad jurídica propia** a efectos laborales. El término empresa queda referido, por tanto, a lo previsto en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

¿Cuántos planes de igualdad ha de elaborar una empresa con varios centros de trabajo y afectada por más de un convenio colectivo?

Un solo plan de igualdad para la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Cuando se habla de empresas o entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras, ¿se refiere a centros de trabajo? Una empresa que tiene dos centros de trabajo en España con menos de 250 personas trabajadoras en cada centro pero que sumando los dos tiene más de 250, ¿tiene derecho a la subvención?

No. La convocatoria hace referencia a empresas y no a centros de trabajo. Por lo que si la empresa cuenta con más de 250 personas trabajadoras, ya sea en un centro o en varios, no puede ser beneficiaria de estas ayudas.

PREGUNTAS GENERALES

¿Qué vigencia temporal debe tener un plan de igualdad?

En el plan de igualdad se establecen objetivos concretos y tiempo para alcanzarlos, para lo cual se implantan las medidas oportunas, por lo que la vigencia del mismo deberá estar en función del cronograma preestablecido. No obstante, sería conveniente que su vigencia no superase los cuatro años, aunque este aspecto no está contemplando en la legislación vigente. Además, como uno de los apartados más importantes de un plan de igualdad es el seguimiento y la evaluación de los resultados obtenidos con la implantación de las medidas que lo integran, habrá que atender a dicha evaluación a la hora de determinar la vigencia del plan, sobre todo si se detecta que las medidas, en general, no están dando los resultados que se esperaban.

¿Deben cumplimentarse todos los apartados de los Anexos I, II y III?

Los datos requeridos en el Anexo I deberán ser cumplimentados en todos sus apartados.

Los datos no cumplimentados los Anexos II y III no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de valoración.

Los datos que se solicitan respecto a la plantilla y al organigrama en el Anexo II de solicitud ¿de qué fecha deben ser?

Deberán referirse al momento de presentar la solicitud.

Se recuerda que las entidades que obtengan subvención deberán comunicar a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cualquier cambio en la plantilla que tenga incidencia en el cómputo del número de personas trabajadoras.

En el punto 2 del Anexo III se pide que se describan las acciones ya emprendidas en relación con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la entidad. ¿Se refiere a las ya realizadas o a las previstas?

Tal y como se indica en el Anexo III lo que se pide es **detallar cada una de las acciones o medidas ya implantadas en relación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la entidad, así como la fecha en que dichas medidas se adoptaron.**

En el Anexo II, punto 6. se solicita un esquema básico de la estructura de la entidad a modo de organigrama ¿se pueden utilizar folios adicionales?

Sí, se puede utilizar el espacio que se considere necesario, para que la información quede clara, teniendo en cuenta que los datos deben aportarse por departamentos y **desagregados por sexo.**

¿Cómo se pueden acreditar las competencias y/o cualificaciones en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres? ¿Existe un modelo de acreditación oficial?

Para acreditar la competencia y experiencia en temas relacionados con la igualdad tanto de las personas internas como externas, en su caso, en la convocatoria no se recogen unos títulos específicos, ni modelo oficial. No obstante, esta experiencia o cualificación deberá

justificarse a través de los conocimientos adquiridos, formación, experiencia previa en planes de igualdad que garantice la prestación de estos servicios (**títulos, certificados, másteres, cursos, etc. en materia de igualdad**).

Se deberán adjuntar los currículos de las personas implicadas en la elaboración del plan de igualdad y, en su caso, el de la propia entidad externa.

¿Qué extensión deben tener los distintos apartados del Anexo III? ¿Debe limitarse al espacio de los recuadros establecidos?

La extensión de la memoria deberá ser la necesaria para exponer con la mayor claridad y concisión los distintos apartados, pudiéndose por tanto utilizar más o menos espacio de los respectivos recuadros. Deberá aportarse información suficiente para su valoración.

En el caso de que el plan de igualdad sea elaborado por una entidad externa, ¿qué cantidad máxima de la subvención se puede externalizar?

De acuerdo con lo previsto en la convocatoria, las actuaciones pueden ser realizadas por personal de la propia entidad o por encargo a **una entidad externa especializada en igualdad y no discriminación en las relaciones laborales**, hasta un porcentaje, en este último caso, que no podrá superar el 50% del importe total de la subvención concedida.

Por lo tanto, las actividades que deban ser externalizadas, **no podrán exceder del 50% del importe subvencionado.**

En caso de obtener la subvención, ¿cuál es el plazo para la realización de las actuaciones?

A los efectos de esta convocatoria, 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 2017.**

Los plazos para presentar la documentación acreditativa son los siguientes (ver artículo Duodécimo de la Resolución):

- Presentación de la documentación acreditativa de haber realizado el **diagnóstico de situación de la entidad y del plan de igualdad: antes del 31 de marzo de 2017.**
- Presentar la documentación acreditativa de haber realizado las tres actuaciones definidas en el plan como prioritarias: **Entre el 1 y el 15 de septiembre de 2017.**

En el caso de que la entidad ya tenga elaborado el diagnóstico de la situación y hechas reuniones para concretar el plan de igualdad y firmarlo. ¿Se puede solicitar la subvención en este caso?

No podrán ser beneficiarios de la subvención, ya que de acuerdo con lo previsto en el Apartado Primero de la convocatoria: "No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas pequeñas y medianas empresas o entidades de entre 30 y 250 personas trabajadoras **que previamente a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria hayan elaborado un plan de igualdad**, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones o ayudas públicas para dicha finalidad".

El plan de igualdad va a ser elaborado por el personal interno de la empresa. ¿Se pueden incluir en los costes subvencionables los costes de horas dedicadas por el personal?

Sí, ya que de acuerdo con las bases de la convocatoria, el plan de igualdad puede ser elaborado por personal de la propia entidad. En concreto en el apartado Decimosegundo de la convocatoria se indica que en el caso de gastos de personal propio, la memoria económica contendrá una relación clasificada de los gastos imputados a la actividad desarrollada, debidamente firmada por la representación legal de la entidad, que incluirá 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.

Si una entidad tiene menos de 30 trabajadores/as, ¿puede solicitar la subvención?

No. La concesión de las subvenciones reguladas en la Resolución tendrán como beneficiarias a las empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones **de entre 30 y 250 personas trabajadoras** que, en el ámbito de las relaciones laborales, adopten por primera vez un plan de igualdad tendente a alcanzar en su organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo se señala que 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.**

Si la empresa o entidad tiene más de 250 trabajadores/as, ¿se puede solicitar la subvención?

No. Si la empresa tiene más de 250 personas trabajadoras, independientemente del régimen de contratación, no puede optar a la subvención. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligatoriedad de elaboración y aplicación del plan de igualdad a todas las empresas de más de 250 personas en plantilla.

La documentación solicitada ¿tiene que ser entregada en fotocopia compulsada, o si por el contrario con fotocopias simples es suficiente?

De acuerdo con lo señalado en el artículo Séptimo de la convocatoria **toda la documentación deberá ser original, copia compulsada o tener el carácter de auténtica,** conforme a la legislación vigente, y se presentará en castellano o, de presentarse en otra lengua, se acompañará, además, la traducción al castellano.

En el caso de las empresas que no cuenten con representación legal de la plantilla, ¿cómo se procede para garantizar el acuerdo existente entre la dirección y entre trabajadores y trabajadoras para solicitar la subvención? ¿Quién firma en representación de la plantilla el Anexo III?

Dado que disponer de representación legal de las personas trabajadores es un derecho con el que cuenta la plantilla y no un deber de la empresa, ante la ausencia de dicha representación deberá acudir, para esta cuestión, a los sistemas ad-hoc alternativos que se consideren más conveniente en el seno de la propia entidad; por ejemplo, podría valorarse la firma de todos los trabajadores y trabajadoras o articular un sistema de elección de representantes para la elaboración de plan, firma de documentos, etc.

La dirección de la empresa debe informar a la plantilla de su voluntad de elaborar un plan de igualdad y facilitar su participación a través de la consulta. La negociación y consenso del plan será más fácil si se aporta información sobre el proceso a la plantilla, así como si entre los trabajadores y las trabajadoras se designa a una o varias personas como interlocutoras con la dirección para consensuar el plan.

Si algunos de los documentos a presentar están en otra lengua cooficial (distinta al castellano), ¿hay que traducirlos?

Si, y como ya se ha indicado anteriormente, en el apartado Séptimo de la convocatoria se indica que toda la documentación deberá ser original, copia compulsada o tener el carácter de auténtica, conforme a la legislación vigente, y **se presentará en castellano o, de presentarse en otra lengua, se acompañará, además, la traducción al castellano.**

Para la elaboración del plan de igualdad se va a contar con el apoyo de una entidad externa (consultoría). ¿Qué requisitos debe de tener la empresa externa?

De acuerdo con la convocatoria el plan de igualdad puede ser elaborado por personal de la propia entidad o por encargo a una entidad externa **especializada en igualdad y no discriminación en las relaciones laborales.** En la solicitud (Anexo III, punto 7) deberán acreditar sus competencias y/o cualificaciones en temas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y adjuntar sus respectivos currículos.

¿Cómo se puede acreditar la implicación de la dirección de la entidad y de la representación legal del personal de la entidad en todo el proceso?

El documento que garantiza el compromiso de la dirección de la entidad se corresponde con el Anexo V.

La exigencia de acreditar la participación de la representación unitaria y/o sindical de las personas trabajadoras en relación con la elaboración del plan tiene por objeto dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007 que determina que los planes de igualdad se elaborarán previa consulta con la representación legal de los trabajadores/as. Por tanto, deberá acreditarse la implicación o el acuerdo con la representación legal de la plantilla, si se hubiera formalizado en algún tipo de documento al respecto o, al menos, que la consulta a la que se refiere el citado artículo 45 ha sido realizada por el empresario.

Si a una empresa se le ha concedido una subvención de 8.000 €, ¿cuál es el importe máximo de los servicios de externalización?

Según el Apartado Cuarto, apartado 3.c) de la convocatoria, 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 y no discriminación en las relaciones laborales, **hasta un porcentaje, en este último caso, que no podrá superar el 50% del importe total de la subvención concedida.**

Por lo tanto, si se aprueba una subvención de 8.000 € el importe máximo que podrá justificarse con cargo a la subvención por los trabajos de externalización será de 4.000€ **(50% del importe total de la subvención concedida).**

¿Es compatible la subvención estatal con otras subvenciones, por ejemplo, de Comunidades Autónomas?

Según el apartado Quinto de la convocatoria, 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.

Nuestra empresa la conforman mayoritariamente mujeres. Aún así, ¿sería necesario elaborar un plan de igualdad?

Sí, el plan de igualdad tiene por objeto la mejora de la gestión de las empresas en relación a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato, los resultados por tanto benefician tanto a mujeres como a hombres y, fundamentalmente mejora la productividad y competitividad de las empresas. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece la obligación de aprobar un plan de igualdad en función del número de personas que forman la plantilla de la empresa y no del sexo de aquellas.

En el plan de igualdad de mi empresa, ¿es obligatorio recoger un protocolo para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo?

El art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), establece que todas las empresas deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para ejecutar las denuncias o reclamaciones de quienes lo sufran y para su prevención, como por ejemplo, códigos de buenas prácticas, campañas informativas, formativas. De esto se deduce, que aunque no es obligatorio que exista un protocolo, sí es una de las materias que la LOIEMH contempla en el art. 46.2 para incluir dentro de un plan de igualdad.

Nuestra empresa tiene una plantilla estable de menos de 250 trabajadoras y trabajadores, sobrepasando esta cifra solamente en campañas específicas de algunos periodos al año. Con esta circunstancia, ¿podemos presentarnos a la convocatoria de subvenciones?

NO, las empresas que a lo largo del año han conformado una plantilla de más de 250 personas trabajadoras tienen la obligación por Ley (LOIEMH) de elaborar un Plan de Igualdad.

PREGUNTAS RELATIVAS A LA DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR

¿Cuál es el documento que sirve para acreditar el número de personas trabajadoras de la entidad?

De acuerdo con lo establecido en la convocatoria (Apartado Séptimo, punto 2-d,6ª) el documento acreditativo será una “**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 IV** 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”.

En el Anexo III, es imprescindible la firma de la representación legal de la plantilla? ¿Y si no existe representación legal?

Sí, es imprescindible la firma de la representación legal de la plantilla en el Anexo III.

En defecto de representante legal de la plantilla, y dado que disponer de representación legal de los trabajadores/as es un derecho con el que cuenta la plantilla y no un deber de la empresa, ante la ausencia de dicha representación deberá acudir, para esta cuestión, a los sistemas ad-hoc alternativos que se consideren más conveniente en el seno del propio centro de trabajo; por ejemplo, podría valorarse la firma de todos los trabajadores y trabajadoras o articular un sistema de elección de representante para la firma del documento, etc.

Uno de los documentos a aportar es la certificación de estar al corriente del pago del Impuesto de Actividades Económicas (IAE) o exento de su abono. A este respecto, ¿basta con presentar el recibo del último pago?

El recibo del último pago del IAE es justificación suficiente. No sirve de justificante la presentación del documento de alta en el IAE, únicamente.

En caso de estar exentos del pago deberá enviar la justificación de la exención, en este caso sería suficiente una declaración responsable del representante de la entidad en la que se indicase el motivo de la exención.

¿Qué debo hacer para autorizar a que los datos de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, y en su caso los de verificación de identidad sean recabados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades?

Marcar con una **X** en los apartados correspondientes del Anexo I, punto 6.

En el caso de autorizar, con esto es suficiente y no será necesario presentar los correspondientes certificados o DNI.

Una vez elaborado el plan de igualdad, ¿dónde se puede registrar?

En la actualidad, no existe un registro estatal de Planes de Igualdad.

No obstante, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regula el registro de convenios y acuerdos colectivos de ámbito estatal, con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a la Dirección General de Empleo como autoridad laboral competente; es el Registro de convenios en el que se puede registrar un Plan de Igualdad siempre que forme parte de un convenio colectivo. En la siguiente dirección Web se puede obtener más información sobre registro de Planes de Igualdad:

http://www.meyss.es/es/sec_trabajo/ccncc/C_Registro/C4_Requisitos_ficheros.htm

Además, dependiendo de cuál sea la CCAA en la que resida la entidad, puede existir un registro a nivel autonómico.

▪ **PARA MÁS INFORMACIÓN:**

buzon-subvencionespdi@msssi.es

Teléfonos: 91 524 32 85
91 524 68 85

Para cuestiones **relativas a la presentación de solicitudes por vía telemática se pueden dirigir al correo**

registroelectronicof@msssi.es.