

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

7986

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria de 27 de juliol de 2018, per la qual s'aprova la convocatòria de subvencions a empreses per implantar plans d'igualtat

L'article 14 de la Constitució espanyola estableix el dret a la igualtat davant la llei i el principi de no discriminació per raó de sexe. L'article 9.2 del text constitucional disposa, d'altra banda, que correspon als poders públics el deure de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives, com també de remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març) dedica els articles 45 i següents a regular els plans d'igualtat de les empreses i altres mesures de promoció de la igualtat. En concret, l'article 49 de la Llei esmentada estableix que, per impulsar l'adopció voluntària de plans d'igualtat, el Govern ha d'establir mesures de foment, especialment dirigides a les petites i mitjanes empreses, que han d'incloure el suport tècnic necessari.

Entre les actuacions plantejades en l'eix de treball i economia del IV Pla Estratègic d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes 2015-2020 de les Illes Balears, s'inclou l'actuació 1.2, sobre la implantació de mesures a favor de la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit empresarial, destinada a "incentivar, facilitar i promoure de manera activa l'elaboració de plans d'igualtat en les empreses de menys de 250 treballadors i treballadores i, específicament, en les empreses de menys de 30; com també fer-ne un seguiment de la implantació i organitzar l'intercanvi de bones pràctiques entre empreses que promoguin mesures d'igualtat".

Així mateix, entre les línies d'actuació plantejades en la prioritat 2 (impuls per a l'efectiva igualtat de gènere en el treball) del Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears per al període 2017-2020, s'inclou la línia 2.2 sobre el foment de polítiques d'igualtat i de corresponsabilitat familiar i laboral, amb la pretensió d'aconseguir la plena integració de la igualtat entre dones i homes a les empreses.

Per mitjà de l'article 2 del Decret 24/2015, de 7 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, s'atribueixen a la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral les competències relatives a l'impuls i el desenvolupament de les polítiques d'igualtat en l'àmbit laboral.

L'Ordre del conseller de Treball i Formació de 4 de maig de 2005 (BOIB núm. 73, de 12 de maig), modificada per l'Ordre de la consellera de Treball i Formació de 16 de juliol de 2008 (BOIB núm. 104, de 26 de juliol), estableix les bases reguladores de les subvencions en matèria de treball. D'acord amb l'article 1, el seu objecte és establir les bases que regulen les subvencions en matèria de treball que, per les seves característiques, permeten unes bases comunes, amb la finalitat de dur a terme activitats d'utilitat pública o les competències atribuïdes a la Conselleria. En l'apartat 2.22 del mateix article 1 s'inclouen les accions per promoure i facilitar la participació de la dona al mercat de treball i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Igualment, l'apartat 2.22 estableix que també poden ser objecte d'ajudes les activitats dirigides a combatre la discriminació i les desigualtats al mercat laboral.

Per desplegar aquestes previsions, aquesta convocatòria té per objecte establir ajuts perquè les empreses amb un nombre no inferior a 10 i no superior a 250 persones treballadores implantin plans d'igualtat que continguin mesures destinades a combatre les desigualtats entre homes i dones que es donen en el mercat laboral.

D'acord amb l'article 14.2 del Text refós de la Llei de subvencions, aprovat per mitjà del Decret legislatiu 2/2005, de 28 de desembre, el procediment per concedir les subvencions s'ha d'iniciar sempre d'ofici, mitjançant una convocatòria, quan la selecció dels possibles beneficiaris s'hagi de fer en règim de concurrència. L'article 15 del mateix Text refós estableix el contingut mínim de la convocatòria d'ajuts.

Els ajuts prevists en aquesta convocatòria tenen el caràcter d'ajuts de *minimis*, estan subjectes al Reglament (UE) núm. 1407/2013, de la Comissió, de 18 de desembre, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea als ajuts de *minimis*, i queden exclosos del procediment de notificació previst en l'article 108 del Tractat.

L'article 3 de l'Ordre del conseller de Treball i Formació de 4 de maig de 2005 per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions en matèria de treball i formació, modificada per l'Ordre de la consellera de Treball i Formació de 16 de juliol de 2008, disposa que les convocatòries de subvencions s'han d'aprovar per mitjà d'una resolució del conseller o consellera competent en matèria de treball i formació, i s'han de publicar en el *Bulletí Oficial de les Illes Balears*.



Aquests ajuts s'han inclòs en l'objectiu III, línia III.2.3 del Pla Estratègic de Subvencions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per als exercicis 2018-2020, aprovat per Acord del Consell de Govern de dia 9 de març de 2018 (BOIB núm. 31, de dia 10).

Per tot això, de conformitat amb l'article 15 del Text refós de la Llei de subvencions, i l'article 3 de l'Ordre de bases reguladores abans esmentada, dict la següent

RESOLUCIÓ

Primer

Objecte

Aquesta resolució té per objecte aprovar la convocatòria d'ajuts per implantar plans d'igualtat en empreses privades d'entre 10 i 250 persones treballadores, amb l'objectiu de combatre la discriminació i les desigualtats dins del mercat del treball, a través de la implantació de plans d'igualtat entre homes i dones.

Segon

Bases reguladores

Els ajuts convocats per mitjà d'aquesta Resolució es regeixen per l'Ordre del conseller de Treball i Formació de 4 de maig de 2005, modificada per l'Ordre de la consellera de Treball i Formació de 16 de juliol de 2008 per la qual s'estableixen les bases reguladores de les subvencions en matèria de treball i formació. L'article 1.2.12 estableix que poden ser objecte d'ajudes les accions per promoure i facilitar la participació de la dona en el mercat de treball i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Tercer

Partides pressupostàries

1. El crèdit total assignat als ajuts que estableix aquesta convocatòria és de setanta-cinc mil euros (75.000,00 €), amb càrrec a la partida pressupostària 19601 322B01 47000.00 dels pressuposts vigents de la Comunitat Autònoma.
2. El crèdit aprovat inicialment es pot ampliar en funció de les disponibilitats pressupostàries.

Quart

Àmbit temporal i territorial d'aplicació

1. Els terminis per iniciar i dur a terme les activitats que es puguin subvencionar comprenen de dia 1 de gener de 2018 a dia 31 d'octubre de 2018.
2. Per ser beneficiàries de la subvenció, les empreses sol·licitants han de tenir el centre de treball on s'implanta el Pla d'Igualtat a la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Cinquè

Persones beneficiàries

1. Poden ser beneficiàries dels ajuts les empreses privades amb una plantilla d'entre 10 i 250 persones treballadores que reuneixin la condició d'empresari o empresària, d'acord amb l'article 1.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i que no estiguin obligades per llei o conveni col·lectiu a elaborar i aplicar un pla d'igualtat.
2. No podran ser beneficiàries d'aquests ajuts les entitats que desenvolupin activitats en els sectors establerts en l'article 1.1 del Reglament (CE) núm. 1407/2013 de la Comissió, de 18 de desembre, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat CE a les ajudes de *minimis* (DOUE núm. 1352, de 24 de desembre), amb les particularitats següents:

- Les empreses que operen en els sectors de la pesca i l'aqüicultura podran ser beneficiàries de les subvencions fins al límit de 30.000 € d'acord amb el Reglament (UE) núm. 717/2014 de la Comissió, de 27 de juny, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat de Funcionament de la Unió Europea a les ajudes de *minimis* en el sector de la pesca i l'aqüicultura, excepte les excloses del seu àmbit d'aplicació de conformitat amb l'article 1.1.

- Les empreses dedicades a la producció primària de productes agrícoles podran ser beneficiàries de les subvencions fins al límit de 15.000 € d'acord amb el Reglament (UE) núm. 1408/2013, de la Comissió, de 18 de desembre de 2013, relatiu a l'aplicació dels



articles 107 i 108 del Tractat de funcionament de la Unió Europea a les ajudes de *minimis* en el sector agrícola, excepte que estiguin excloses del seu àmbit d'aplicació, de conformitat amb l'article 1.1.

Sisè

Requisits de les empreses sol·licitants

1. Les empreses sol·licitants dels ajuts han de comptar amb una plantilla d'entre 10 i 250 persones treballadores que desenvolupin la seva prestació de serveis
2. No estar legalment ni convencionalment obligada a comptar amb un pla d'igualtat a l'empresa, de conformitat amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
3. Estar al corrent de les obligacions amb la Seguretat Social.
4. Estar al corrent de les obligacions tributàries amb l'Estat i amb la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, abans de dictar la proposta de resolució.
5. No estar sotmeses a cap de les prohibicions per ser beneficiari de la subvenció que estableix l'article 10 del Text refós de la Llei de subvencions.
6. Acreditar que ha duit a terme l'organització preventiva a través d'alguna de les modalitats previstes en el capítol III del Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció (BOE núm. 27, de 31 de gener), i que ha efectuat l'auditoria corresponent, si escau, de conformitat amb el capítol V d'aquest Reial decret.
7. Les empreses o entitats de més de 50 persones treballadores han de complir l'obligació de reserva de quota d'un 2 % a favor de persones treballadores discapacitades, llevat que tinguin degudament autoritzades les mesures alternatives, d'acord amb el Reial decret 364/2005, de 8 d'abril, pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat, o que les tinguin en tràmit d'autorització en la data de publicació d'aquesta convocatòria en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Setè

Requisits dels projectes

1. En tot cas, els projectes per als quals es preveuen els ajuts han d'incloure el següent:
 - a) Un diagnòstic sobre la situació de l'empresa en matèria d'igualtat entre dones i homes. Aquest diagnòstic consisteix en un estudi de l'estructura i els procediments organitzatius amb l'objectiu de conèixer i millorar el grau de compliment del principi d'igualtat entre les persones que treballen en l'empresa. La diagnosi ha d'incloure, necessàriament, informació sobre els elements que poden generar discriminacions en l'empresa i de quins recursos (humans, econòmics, materials, etc.) disposa l'empresa per plantejar el canvi. Aquestes dades hauran de ser actuals (com a màxim de l'any 2017), desagregades per sexe, en nombres absoluts i percentatges, i d'acord amb els indicadors mínims establerts en l'annex 3 d'aquesta convocatòria.

El diagnòstic realitzat haurà d'estar signat, conjuntament, per l'empresa i per la representació legal de la plantilla o, si no n'hi ha, per una comissió representativa dels treballadors i les treballadores de l'entitat, nomenada a aquest efecte.
 - b) L'elaboració d'un pla d'igualtat que corregeixi les deficiències detectades. El pla d'igualtat de l'empresa consisteix en un conjunt ordenat de mesures que es deriven del diagnòstic efectuat i que tendeixen a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i a eliminar les discriminacions per raó de gènere. Els plans d'igualtat han de fixar els objectius concrets que s'han d'assolir, les estratègies i les accions precises que s'han d'adoptar per aconseguir-los, els recursos necessaris i l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. El pla d'igualtat l'han de signar la direcció de l'empresa i la representació legal de les persones treballadores o, si no n'hi ha, una comissió representativa dels treballadors i treballadores de l'entitat, nomenada a aquest efecte.
 - c) Calendari d'aplicació del pla. El calendari d'aplicació del pla és la programació de les activitats concretes per aconseguir els objectius i les mesures que configuren el pla.
 - d) Implantació de la primera fase d'aplicació del pla d'igualtat. La primera fase consisteix a implantar les accions que el pla defineix com a prioritàries, ateses les deficiències observades en el diagnòstic. A l'efecte d'aquesta subvenció, s'ha d'acreditar la realització completa, com a mínim, de tres actuacions, corresponents a les àrees que estableix el punt 6 d'aquest apartat, relatiu al contingut del pla d'igualtat.





e) Document de compromís relatiu a l'aplicació del pla segons el calendari previst, signat per la direcció de l'empresa i per la representació legal de la plantilla o, si no n'hi ha, per una comissió representativa dels treballadors i treballadores de l'entitat, nomenada a aquest efecte.

2. Per elaborar aquest pla d'igualtat en l'empresa, i com a exemple, es pot seguir la guia-manual publicada en la pàgina web del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat (<www.igualdadenlaempresa.es>), com també la *Guia per introduir mesures d'igualtat en l'àmbit de les empreses* de l'Institut Balear de la Dona, la qual es pot consultar a l'adreça d'Internet següent:

www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M205&lang=CA&cont=12446#19

3. El projecte pot ser elaborat per personal de la mateixa empresa, capacitat professionalment en matèria d'igualtat d'oportunitats, amb un mínim de 50 hores de formació acreditada, o per encàrrec a una entitat externa especialitzada.

4. El projecte ha de incloure un apartat amb els indicadors d'avaluació que s'utilitzaran per analitzar el grau d'efectivitat de les mesures desenvolupades en funció del diagnòstic realitzat.

5. Tots aquests elements, degudament impulsats per la direcció i integrats en el sistema de gestió de l'empresa, s'orienten a generar, impulsar, garantir o consolidar un sistema estable d'actuació que integri la perspectiva de gènere dins l'organització empresarial, que fomenti la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de l'empresa, amb l'objectiu de preveure una paritat en tots els estaments jeràrquics.

6. Pel que fa al contingut del projecte, i d'acord amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, els plans d'igualtat que presentin les empreses han d'impulsar accions en relació amb les àrees de treball següents, sens perjudici que es puguin desenvolupar altres àrees que es considerin oportunes:

- Àrea d'accés a l'ocupació: igualtat d'oportunitats en l'accés a qualsevol lloc de treball dins l'organització.
- Àrea de condicions de treball: classificació professional i igualtat en matèria retributiva.
- Àrea de promoció i formació: formació específica per a dones, preferentment en jornada laboral, que els permeti ocupar llocs de més responsabilitat o accedir a llocs de treball en els quals estiguin subrepresentades, i accions de formació i sensibilització del personal de l'empresa en igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Àrea d'ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida laboral, la personal i la familiar: accions per implantar la flexibilitat horària (fins a una tercera part de la jornada laboral), com, per exemple, teletreball, horaris a la carta, etcètera.
- Àrea de salut laboral i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe: en aquest sentit, les empreses han de millorar i complementar les avaluacions de risc des d'una perspectiva de gènere, mitjançant programes que fomentin la salut dels treballadors i treballadores i programes de salut específics per a dones. De la mateixa manera, les empreses han de promoure les condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Per a això, cal arbitrar procediments específics per prevenir i tramitar les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones afectades, a través d'un protocol àgil i senzill, amb indicació de la persona o persones responsables que hagin de canalitzar les denúncies.

També es poden establir mesures negociades amb els representants de les persones treballadores com, per exemple, l'elaboració i la difusió de codis de bones pràctiques, el desenvolupament de campanyes informatives o la realització d'accions de formació.

Vuitè

Quanties de les ajudes

L'import de la subvenció abasta el cost degudament justificat i pressupostat de la totalitat del projecte. La quantia màxima a concedir per a l'elaboració i implantació de plans d'igualtat serà de quatre mil euros (4.000 €).

Novè

Termini i forma de presentació de les sol·licituds

1. El termini per presentar les sol·licituds és d'un mes comptador a partir del tercer dia hàbil següent al de la publicació d'aquesta convocatòria en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

2. Els models oficials de sol·licitud dels ajuts es poden obtenir a la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, ubicada a la plaça de Son Castelló núm. 1, de Palma, com també al web de la Conselleria, a l'adreça d'Internet

<<https://www.caib.es/seucaib/ca/200/persones/tramites/tramite/3436587>>.





3. Les sol·licituds s'han de presentar en el Registre General de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, com també per qualsevol dels mitjans que estableix l'article 16.4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, acompanyades de la documentació prevista en la convocatòria.

De conformitat amb l'article 14.2 de la Llei 39/2015, estan obligats a relacionar-se a través de mitjans electrònics amb les administracions públiques per efectuar qualsevol tràmit d'aquest procediment administratiu, almenys, els subjectes següents:

- a) Les persones jurídiques.
- b) Les entitats sense personalitat jurídica.
- c) Els qui representin un interessat que estigui obligat a relacionar-se electrònicament amb l'Administració.

Les persones físiques poden escollir en tot moment si es comuniquen amb aquesta administració pública a través de mitjans electrònics o no, i poden modificar el mitjà de comunicació escollit en qualsevol moment del procediment.

D'acord amb l'article 68.4 de la Llei 39/2015, si algun dels subjectes a què fa referència l'article 14.2 presenta la seva sol·licitud presencialment, les administracions públiques han de requerir l'interessat perquè la repari a través de la seva presentació electrònica. A aquest efecte, es considera com a data de presentació de la sol·licitud aquella en què s'hagi duit a terme l'esmena.

4. Quan el sol·licitant sigui una persona jurídica, ha d'efectuar la sol·licitud dels ajuts per mitjà del seu representant legal, degudament acreditat.

5. Si la sol·licitud no reuneix els requisits legals i els que exigeixen les bases reguladores i aquesta convocatòria, s'haurà de requerir la persona interessada perquè en el termini de deu dies esmeni la falta o presenti els documents preceptius, amb la indicació que, si no ho fa, es considerarà que desisteix de la seva petició, amb la resolució prèvia que s'ha de dictar en els termes que estableix l'article 21 de la Llei 39/2015 abans esmentada.

Desè

Contingut de la memòria descriptiva del projecte

Les empreses sol·licitants han d'adjuntar a la sol·licitud una memòria descriptiva del projecte, que s'ha d'emplenar d'acord amb la guia que facilita la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral (annex 2), i que ha de tenir la informació següent:

- a) Presentació de l'empresa o entitat, i actuacions realitzades anteriorment, si s'escau, en relació amb la perspectiva de gènere.
- b) Objectius finals que l'empresa pretén assolir amb el projecte d'igualtat.
- c) Fases i metodologia que s'ha d'aplicar per assolir els objectius formulats, concretant les fonts de recollida d'informació (plantilles, estadístiques de l'empresa o entitat, etc.).
- d) Planificació temporal del projecte i eines de seguiment.
- e) Identificació de l'equip de persones que han de dur a terme el projecte, amb acreditació de les seves competències o qualificacions en temes d'igualtat d'oportunitats.
- f) En el cas que es contracti una empresa externa especialitzada, s'ha d'aportar una relació explicativa dels projectes realitzats en aquest àmbit.
- g) Recursos materials i tecnològics necessaris per dur a terme el projecte.
- h) Pressupost global desglossat per conceptes. Si s'escau, relació de despeses previstes per l'entitat externa.

La memòria descriptiva del projecte ha d'estar signada, conjuntament, per la direcció de l'empresa i per la representació legal de la plantilla o, si no n'hi ha, per una comissió representativa dels treballadors i treballadores de l'entitat, nomenada a aquest efecte.

Onzè

Documentació

1. Juntament amb la memòria descriptiva del projecte i la sol·licitud en model oficial, les empreses sol·licitants han d'aportar la documentació següent:

- a) Còpia del DNI o NIF de la persona que signa la sol·licitud, quan sigui una persona física, o del CIF, quan sigui una persona jurídica.
- b) Acreditació de la representació que té la persona que signa la sol·licitud per actuar davant l'Administració pública i el seu DNI o NIF.



En relació a la documentació sol·licitada en aquest apartat (b) i en l'anterior (a), la persona sol·licitant pot autoritzar la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria perquè pugui obtenir o verificar les dades del DNI mitjançant transmissions telemàtiques de dades, d'acord amb el Decret 6/2013 de mesures de simplificació documental dels procediments administratius,

c) Documentació acreditativa del nombre de persones treballadores, que haurà de ser entre 10 i 250.

Per acreditar el nombre de treballadors i treballadores de l'empresa, les entitats han de presentar l'informe de vida laboral del codi de compte de cotització dels últims dotze mesos immediatament anteriors a la presentació de la sol·licitud d'ajuts.

d) Còpia del document constitutiu de l'entitat i dels estatuts socials degudament inscrits en el registre corresponent, o certificat d'inscripció registral dels documents esmentats.

e) Quant a l'acreditació de la representació legal de les persones treballadores, l'empresa en pot aportar el certificat; en cas contrari, la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral n'ha d'incorporar d'ofici el certificat corresponent a l'expedient.

f) La sol·licitud de l'ajut implica l'autorització perquè la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria pugui obtenir de la Tresoreria General de la Seguretat Social, i de l'Agència Estatal de l'Administració Tributària, informació relativa al compliment de les obligacions tributàries de la persona sol·licitant amb l'Estat i la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i amb la Seguretat Social, excepte en el cas que se'n denegui expressament el consentiment, supòsit en què l'empresa o entitat sol·licitant ha d'aportar el certificat corresponent juntament amb la sol·licitud dels ajuts.

g) Declaració responsable en què es facin constar les subvencions o els ajuts que, per a la mateixa finalitat, s'hagin obtingut de qualsevol administració o ens públic o privat nacional, de la Unió Europea o d'organismes internacionals, com també les que s'hagin sol·licitat o, si s'escau, una declaració expressa de no haver-ne demanat cap.

S'hi ha de fer constar, a més, una declaració sobre tots els ajuts de *minimis* rebuts durant els tres anys anteriors a la data de la sol·licitud, com també dels sol·licitats pendents de resoldre.

L'import màxim total d'ajuts públics atorgats en concepte d'ajuts de *minimis* que una empresa pot rebre durant un període de tres anys, a partir de la concessió del primer ajut d'aquesta mena, no pot superar la quantitat de dos-cents mil euros (200.000 €), excepte en el cas d'empreses del sector del transport per carretera, en què el màxim és de cent mil euros (100.000 €) en el mateix període, d'acord amb el Reglament (UE) núm. 1407/2013 de la Comissió, de 18 de desembre, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat CE als ajuts de *minimis*; en el cas d'empreses del sector de l'agricultura, el màxim és de quinze mil euros (15.000 €) en el mateix període, d'acord amb el Reglament (UE) núm. 1408/2013, de la Comissió, abans esmentat, i en el d'empreses del sector de pesca i aqüicultura, el màxim és de 30.000 € en el mateix període, segons el Reglament (UE) 717/2014, també referenciat.

L'entitat sol·licitant ha de declarar les situacions noves que es puguin produir pel que fa al cas mitjançant un escrit que ha de presentar en la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral, dins el termini de quinze dies comptadors des de la data en què se li concedeixi la subvenció o presenti noves sol·licituds d'ajuts.

h) Declaració responsable de no estar sotmès a cap de les circumstàncies previstes en els apartats 1 i 2 de l'article 10 del Text refós de la Llei de subvencions, i de no tenir causa d'incompatibilitat per rebre la subvenció, d'acord amb el model de sol·licitud.

i) Declaració responsable en què es faci constar que l'empresa o entitat sol·licitant no ha estat sancionada o condemnada per resolució administrativa o sentència judicial ferma per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o de gènere, en els últims 3 anys, en compliment de l'article 11 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i d'acord amb el model de sol·licitud.

j) Imprès de declaració de dades bancàries. El model corresponent el podeu trobar a l'adreça electrònica

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

k) Documentació que acrediti que l'empresa ha duit a terme l'organització de l'activitat preventiva i l'auditoria corresponent, si s'escau, de conformitat amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals; el Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, i l'Ordre del Ministeri de Treball i Afers Socials de 27 de juny de 1997 per la qual es desplega el Reglament de serveis de prevenció.

l) Declaració responsable de complir l'obligació de reserva de quota d'un 2 % a favor de les persones treballadores discapacitades o de tenir degudament autoritzada l'aplicació de mesures alternatives, conforme al Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre,





pel qual es regula el compliment alternatiu amb caràcter excepcional de la quota de reserva en favor dels treballadors amb discapacitat (BOE núm. 289, de 3 de desembre), o de tenir-les en tràmit d'autorització en la data de la publicació d'aquesta convocatòria en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, d'acord amb el model de sol·licitud.

m) Informe de la representació unitària o sindical de les persones treballadores sobre el projecte o, si s'escau, documentació que acrediti que se'ls ha comunicat.

n) Identificació del conveni col·lectiu d'aplicació, si s'escau, d'acord amb el model de sol·licitud.

2. La Conselleria de Treball, Comerç i Indústria pot requerir a les empreses i entitats sol·licitants qualsevol altra documentació que sigui necessària per tramitar la subvenció.

3. En el supòsit que algun dels documents esmentats ja s'hagi presentat a la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria en ocasió de la tramitació d'altres expedients, no és necessari aportar-lo de nou, sempre que es facin constar la data i l'òrgan o dependència en què es varen presentar o, si s'escau, en què es varen emetre, sempre que no hagin transcorregut més de cinc anys des de l'acabament del procediment corresponent i que no hagin sofert modificacions.

Dotzè

Règim de concessió de les subvencions

1. El règim de concessió dels ajuts que estableix aquesta convocatòria és el de concurrència competitiva, de conformitat amb l'article 17.1 del Text refós de la Llei de subvencions, amb la finalitat de comparar en un únic procediment les sol·licituds presentades i d'establir una prelación entre aquestes sol·licituds, d'acord amb els criteris de valoració que fixa l'apartat següent.

2. Les subvencions es concediran fins a exhaurir la consignació pressupostària habilitada. A aquest efecte, per a la concessió que correspongui a cada empresa beneficiària caldrà ajustar-se a la puntuació obtinguda segons els criteris de valoració d'aquesta convocatòria.

Tretzè

Criteris de valoració de les sol·licituds

1. La valoració de les sol·licituds presentades s'ha de fer d'acord amb els criteris següents:

1. Adequació i coherència del projecte (màxim 20 punts):

1.1. Adequació del projecte a les necessitats o diagnòstic realitzat (fins a 10 punts):

- Totalment: 10 punts
- Parcialment: 5 punts
- Insuficientment: 0 punts

1.2. Actuacions programades i planificació coherents amb els objectius establerts (fins a 10 punts):

- Totalment: 10 punts
- Parcialment: 5 punts
- Insuficientment: 0 punts

2. Característiques de l'entitat sol·licitant (màxim 6 punts). Nombre de persones treballadores en l'empresa:

- Fins a 60 persones treballadores: 2 punts
- De 61 a 120 persones treballadores: 4 punts
- Més de 120 persones treballadores: 6 punts

3. Contingut del projecte (màxim 20 punts):

3.1. Adequació d'indicadors d'avaluació (fins a 10 punts):

- Totalment: 10 punts
- Parcialment: 5 punts
- Insuficientment: 0 punts



3.2. Suficiència de recursos humans, materials i econòmics per atendre els objectius del projecte, així com la seva adequació al pressupost (fins a 10 punts):

- Totalment: 10 punts
- Parcialment: 5 punts
- Insuficientment: 0 punts

4. Compromís amb la igualtat i àmbits d'actuació (màxim 45 punts):

4.1. Estructura de l'entitat sol·licitant quant a l'equilibri entre dones i homes en plantilla. S'ha de valorar que hi hagi, almenys, un 50 % de dones (10 punts).

4.2. Presència de dones que ocupen càrrecs directius (5 punts).

4.3. Classificació d'activitats per àrees de treball (fins a 30 punts):

- Activitats d'accés a l'ocupació (5 punts).
- Activitats relacionades amb les condicions de treball (5 punts).
- Activitats de promoció i formació professional (5 punts).
- Activitats relacionades amb l'ordenació del temps de treball (5 punts).
- Activitats relacionades amb la salut laboral i la prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe (5 punts).
- Activitats relacionades amb la comunicació i la publicitat no sexista, interna i externa. Ús d'un llenguatge no discriminatori (5 punts).

5. Eines de seguiment previstes en el pla d'igualtat. Existència d'òrgans encarregats del seguiment i avaluació (5 punts).

2. En cas d'empat en la valoració de dos o més projectes, s'ha de tenir en compte la data de presentació de les sol·licituds, de manera que tindran preferència les sol·licituds presentades abans respecte de les posteriors.

Catorzè

Comissió Avaluadora

Amb la finalitat d'examinar les sol·licituds presentades i d'emetre'n un informe que serveixi de base per elaborar la proposta de resolució, es constitueix una Comissió Avaluadora integrada pels membres que s'indiquen a continuació, de conformitat amb l'article 6.3 de l'Ordre del conseller de Treball i Formació de 4 de maig de 2005, en relació amb l'article 19.3 del Text refós de la Llei de subvencions:

- Presidenta: la cap del Departament de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.
- Secretari o secretària: la persona amb categoria de personal tècnic de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral encarregada de la tramitació d'aquesta convocatòria.
- Vocals: els o les caps de les seccions IX i XI i una persona amb categoria de personal tècnic de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.

En cas d'absència per qualsevol causa de les persones que integren la Comissió Avaluadora, la directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral en pot designar suplents entre el personal adscrit a la Direcció General de la qual és titular.

Quinzè

Instrucció i resolució del procediment

1. L'òrgan competent per instruir el procediment de tramitació de sol·licituds és la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.

2. Després d'examinar i avaluar les sol·licituds, la Comissió Avaluadora que estableix l'apartat anterior ha d'emetre un informe que serveixi de base a la proposta de resolució que ha de formular la directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral.

3. Les sol·licituds d'ajuts, les ha de resoldre motivadament el conseller de Treball, Comerç i Indústria. En les resolucions de concessió s'ha de fixar la quantia individual de la subvenció amb caràcter definitiu.

4. El termini màxim per dictar i notificar la resolució és de tres mesos comptadors des de la data de presentació de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat una resolució expressa, la sol·licitud s'ha d'entendre desestimada.



5. La notificació de la resolució s'ha de fer amb les exigències i en la forma que estableixen els articles 40 i següents de la Llei 39/2015.

Setzè

Règim de compatibilitats

1. Les subvencions que estableix aquesta convocatòria són compatibles amb altres ajuts o subvencions de la mateixa naturalesa o finalitat que es puguin concedir. No obstant això, l'import de les subvencions no pot ser, en cap cas, d'una quantia que, aïlladament o conjuntament amb subvencions o ajudes de la mateixa administració o d'altres entitats públiques o privades, superi el cost de l'activitat que la persona beneficiària durà a terme, de conformitat amb l'article 20 del Text refós de la Llei de subvencions.

2. A aquest efecte, l'entitat sol·licitant ha d'aportar la declaració, d'acord amb el model de sol·licitud, en la qual s'han d'incloure les subvencions i les ajudes sol·licitades o concedides o, si s'escau, una declaració de no haver sol·licitat cap subvenció o ajuda per a la mateixa finalitat, així com el compromís de declarar per escrit davant la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria, dins un termini de tres dies comptadors des que s'efectuïn aquestes altres sol·licituds de subvenció o ajuts per a la mateixa finalitat.

Dissetè

Justificació i pagament

1. L'import de la subvenció s'ha d'abonar una vegada que l'entitat beneficiària hagi justificat que ha duit a terme l'actuació que fonamenta la concessió de l'ajut.

2. D'acord amb l'article 39 del Text refós de la Llei de subvencions, els beneficiaris tenen l'obligació de justificar l'aplicació dels fons percebuts a la finalitat que hagi servit de fonament per concedir la subvenció. Per això, han de presentar una memòria econòmica a la qual han d'adjuntar els corresponents documents acreditatius (factures o altres documents de caràcter probatori equivalent) i la resta de documents probatoris del pagament efectiu de les despeses.

3. La subvenció s'ha de destinar a finançar les despeses corrents derivades del desenvolupament de les activitats dirigides a l'elaboració del pla d'igualtat. No són subvencionables les despeses relatives al funcionament ordinari de les empreses, ni l'adquisició de material inventariable. En cap cas es consideren despeses subvencionables els impostos indirectes que siguin susceptibles de recuperació o compensació. Les despeses susceptibles de subvenció es regeixen pels articles 39 i 40 del Text refós de la Llei de subvencions.

D'acord amb l'article 40.3 del Text refós de la Llei de subvencions, quan l'import de la despesa subvencionable superi les quanties, sense IVA, establertes en la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per al contracte menor (40.000 € en el cas de contractes d'obra o 15.000 € quan es tracti d'altres contractes), l'entitat beneficiària ha de sol·licitar i aportar a l'expedient com a mínim tres ofertes de proveïdors diferents, amb caràcter previ a la contractació del compromís per a la prestació de serveis o el lliurament del bé, llevat que per les característiques especials de les despeses subvencionables no hi hagi en el mercat un nombre suficient d'entitats que el subministrin o el prestin, o llevat que la despesa s'hagi efectuat abans de la sol·licitud de la subvenció.

4. La justificació s'ha de documentar mitjançant el compte justificatiu, que s'ha de compondre dels documents següents, de conformitat amb els models que s'adjunten a l'annex 1 d'aquesta convocatòria:

a) Memòria de les activitats que s'hagin fet i dels criteris objectius d'imputació per a la correcta comprensió de l'activitat efectivament duita a terme i la seva relació amb el projecte presentat pel beneficiari i aprovat per l'Administració. A més, la memòria ha d'incloure tota la informació necessària per a la interpretació i comprensió correctes de la justificació de despeses presentades i la seva imputació al projecte.

b) Relació dels justificants imputats, mitjançant una llista numerada, ordenada sistemàticament i detallada, de tots els documents que permetin acreditar el compliment de les condicions imposades de la subvenció, com també el seu cost.

c) Documentació justificativa de les despeses efectuades, que ha d'incloure una còpia de les factures i altres documents de valor probatori equivalent i que s'ha d'ajustar a les previsions que estableix el Reial decret 1619/2012, de 30 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament regulador de les obligacions de facturació, i documents probatoris del pagament efectiu de les despeses. De la mateixa manera, s'ha d'aportar un exemplar:

I. - Del *diagnòstic* o de l'*auditoria*.

II.- Del *pla d'igualtat* elaborat per l'empresa i del *calendari d'aplicació*, amb indicació de les accions prioritàries que s'han d'implantar en la primera fase.

d) Document de compromís d'aplicació del pla segons el calendari previst, signat per la direcció de l'empresa i per la representació legal de la plantilla o, si no n'hi ha, per una comissió representativa dels treballadors i treballadores de l'entitat, nomenada a aquest efecte.

5. El termini per presentar aquesta documentació justificativa acaba el dia 16 de novembre de 2018.



6. La falta de justificació d'acord amb els termes i els terminis que estableix aquesta Resolució de convocatòria, la modificació significativa del projecte presentat sense la prèvia aprovació per part d'aquesta Conselleria, i també la desviació de les subvencions o l'aplicació diferent a la que estableix la norma, determinen la revocació de la subvenció.

Divuitè

Obligacions de les entitats beneficiàries

1. En general, són obligacions de qui sigui beneficiari o beneficiària dels ajuts les que estableix l'article 11 del Text refós de la Llei de subvencions.

2. A més, les entitats beneficiàries tenen les obligacions següents:

a) Realitzar l'activitat que fonamenta la concessió de la subvenció en la forma, les condicions i el termini establerts en aquesta resolució de convocatòria i en la resolució de concessió.

b) Gestionar i realitzar de forma directa les activitats que han de constituir el contingut del projecte pel qual se sol·licita la subvenció, a excepció de les activitats que hagin de ser subcontractades.

c) Comunicar qualsevol modificació que es produeixi respecte de les circumstàncies i de les condicions que s'hagin tingut en compte en el moment de la concessió, com també dels compromisos i de les obligacions assumits per l'entitat beneficiària.

d) Incorporar en totes les manifestacions de promoció i difusió de les actuacions el logotip de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria juntament amb el logotip de l'entitat beneficiària.

El model corresponent el podeu trobar a l'adreça electrònica:

http://www.caib.es/sites/manualdidentitatcorporativa/ca/logotip_govern_illes_balears

e) Les empreses beneficiàries estan obligades a mantenir els requisits exigits per a la concessió dels ajuts i sotmetre's a les actuacions de comprovació que l'Administració consideri necessàries, com també a facilitar la documentació que els sigui requerida i sotmetre's als controls financers corresponents.

f) Donar a conèixer el contingut del pla d'igualtat de l'empresa, a través d'intranet, pàgina web, taulers d'anuncis, etc.

g) Registrar el pla d'igualtat en el registre corresponent de la Direcció General de Treball, Economia Social i Salut Laboral.

3. L'incompliment d'aquestes obligacions comporta l'inici del procediment de reintegrament de la subvenció.

Dinovè

Control i seguiment

1. La Conselleria de Treball, Comerç i Indústria pot dur a terme periòdicament controls de seguiment a les beneficiàries o beneficiaris dels ajuts i les subvencions atorgats de conformitat amb aquesta convocatòria, a fi de garantir el compliment de les obligacions imposades. Les beneficiàries o beneficiaris han de facilitar, en qualsevol moment i dins el termini de què es disposi, la documentació que els sigui requerida.

2. Igualment, la persona beneficiària s'ha de sotmetre a les actuacions de comprovació que ha d'efectuar la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i a les de control financer que corresponguin.

3. En cas que es detectin irregularitats, s'hauran de reintegrar les quanties indegudament percebudes que hagin estat detectades com a conseqüència dels controls.

Vintè

Règim de *minimis*

1. Els ajuts concedits a l'empara d'aquesta convocatòria estan sotmesos al règim de *minimis*, en els termes que estableix el Reglament (UE) núm. 1407/2013 de la Comissió, de 18 de desembre, relatiu a l'aplicació dels articles 107 i 108 del Tractat CE als ajuts de *minimis* (DOUE núm. L352, de 24 de desembre). Aquesta circumstància s'ha de fer constar expressament en la resolució de concessió de les subvencions.

2. A aquest efecte, les empreses sol·licitants han d'aportar també una declaració sobre tots els ajuts de *minimis* rebuts durant els tres anys anteriors a la data de la sol·licitud, com també sobre els que hagin sol·licitat i estiguin pendents de resoldre o, si s'escau, una declaració de no haver-ne sol·licitat cap.

D'acord amb aquest Reglament, l'import total en concepte d'ajudes de *minimis* atorgats a una única empresa no podrà excedir de 200.000 euros, durant qualsevol període de tres exercicis fiscals, o de 100.000 € en cas de transports per carretera, 30.000 € en el sector de pesca i aqüicultura i de 15.000 € en el d'agricultura.



Vint-i-unè**Interpretació i execució**

El conseller de Treball, Comerç i Indústria pot dictar les resolucions, les circulars i les instruccions que siguin necessàries per interpretar i executar aquesta convocatòria.

Vint-i-dosè**Aprovació dels annexos**

S'aproven els termes de la convocatòria d'ajuts que consten en els annexos 1 a 3 d'aquesta Resolució.

Vint-i-tresè**Efectes**

Aquesta Resolució esdevé efectiva el tercer dia hàbil següent d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Vint-i-quatrè**Interposició de recursos**

Contra aquesta Resolució —que exhaureix la via administrativa— es pot interposar un recurs de reposició davant el conseller de Treball, Comerç i Indústria en el termini d'un mes comptador des de l'endemà d'haver-se publicat en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, d'acord amb l'article 124 de la Llei 39/2015, i l'article 57 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

També es pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà de la publicació d'aquesta Resolució en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, d'acord amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa.

Palma, 27 de juliol de 2018

El conseller de Treball, Comerç i Indústria
Iago Negueruela Vázquez

ANNEX 1**Compte justificatiu**

Núm. d'expedient:	
Exercici pressupostari:	
Partida pressupostària:	
Persona beneficiària:	
NIF:	
Concepte:	
Núm. de BOIB i data de la convocatòria:	
Data de concessió:	
Data d'execució:	
Data de justificació:	





La persona beneficiària identificada més amunt declara que:

- Aquest compte justificatiu abasta la realització completa de l'activitat subvencionada i conté la totalitat dels justificants imputables al projecte subvencionat.
- Totes les dades contingudes en aquest compte justificatiu són vertaderes i correctes.
- Els justificants originals de despeses i ingressos, cobraments i pagaments que s'hi detallen estan custodiats sota responsabilitat seva.
- Els justificants esmentats estan a la disposició dels òrgans de control intern o extern de l'Administració.
- Es compromet a prestar tota la seva col·laboració en les actuacions de comprovació i verificació que l'Administració o els seus òrgans de control considerin necessàries per comprovar la veracitat o correcció de les activitats subvencionades o de la justificació presentada.

*Data:

*Signatura:

(*) *No cal en cas de signatura electrònica*

MEMÒRIA D'ACTIVITATS I CRITERIS

Número d'expedient:	
Exercici pressupostari:	
Persona beneficiària:	
NIF:	
Concepte:	

Descripció del projecte i de la seva execució:

ADQUISICIÓ D'IMMOBLES (1)		
Identificació de l'immoble:		
Nom/raó social del taxador:		
Número d'informe de taxació:		
Data d'emissió de la taxació:		
Valor de la taxació:		
OBRES, SUBMINISTRAMENTS O SERVEIS (2)		
Identificació de la prestació:		
Pressuposts sol·licitats:		
Empresa:	Oferta econòmica:	Altres aspectes rellevants de l'oferta:
Oferta seleccionada i motivació:		

Descripció dels criteris d'imputació:





El beneficiari / La beneficiària		Notes:
*Data:		1. S'ha d'emplenar amb independència de la quantia de l'adquisició. 2. S'ha d'emplenar per a obres amb un cost d'execució superior a 40.000 euros, o subministraments i prestacions de serveis superiors a 15.000 euros.
*(signatura):		
(*) <i>No cal en cas de signatura electrònica</i>		

LLISTA DE JUSTIFICANTS IMPUTATS	NOTA: les zones ombrejades han de ser emplenades per l'Administració
--	--

Núm. d'expedient:		Beneficiari/ària:	
Exercici pressupostari:		NIF	
Partida pressupostària:		Concepte:	

Import del projecte aprovat:	(A)		Data de concessió:	
Percentatge de l'ajut concedit:	(B)		Data d'execució:	
Import de l'ajut concedit:	(C)		Data de justificació:	
Import d'altres ajuts:				

PRESSUPOST		IDENTIFICACIÓ DE JUSTIFICANTS							COSTS JUSTIFICATS		COST ELEGIBLE	
Capítol:	Import:	Núm.:	Núm. factura:	Data:	Proveïdor:	Concepte:	Import:	Data de pagament:	Imputació (%):	Import:	Cost elegible:	Observacions:
Total:	(A)						Total:			Total:	(D)	(E)

PAGAMENTS BESTRETS/PARCIALS			Import justificat:	(D)
Document comptable:	Import:		Import elegible:	(E)
			Import de l'ajut justificat:	(F) = (E) x (B)
			Import pagat:	(G)
Total:	(G)		Import pendent de pagament:	(H) = (F) - (G)

Observacions:

El beneficiari/La beneficiària	Servei tècnic gestor de l'ajut	Òrgan competent
Aquest compte justificatiu correspon al cost total definitiu de l'ajut indicat més amunt, els justificants del qual s'adjunten annexos a aquesta relació. *Data: *Signat:	Emet informe favorable sobre aquest compte justificatiu i propos l'inici dels expedients per al pagament de l'ajut indicat més amunt per un import de (H) euros. *Data: El/la cap de servei..... *Signat:	Resole aprovar aquest compte justificatiu, reconec aquesta obligació i propos el pagament de l'ajut indicat més amunt per un import de (H)..... euros. *Data: *Signat:

http://www.caib.es/eoibfront/pdf/ca/2018/93/1013972





(*) No cal en cas de signatura electrònica

(A) S'hi ha de consignar l'import del projecte presentat que ha acceptat l'Administració. Aquest import ha de coincidir amb el reflectit en la resolució de concessió de l'ajut.

(B) S'hi ha de consignar el percentatge d'ajut, d'acord amb el que estableix la resolució de concessió de l'ajut.

(C) L'import de l'ajut concedit és el resultat d'aplicar el percentatge d'ajut (B) a l'import del projecte aprovat (A). Aquest import ha de coincidir amb el reflectit en la resolució de concessió de l'ajut.

(D) És el resultat d'aplicar a l'import dels justificants el percentatge d'imputació.

(E) L'import elegible serà determinat pel servei tècnic gestor de l'ajut, després de l'anàlisi dels justificants de despesa i de pagament presentats pel beneficiari en el compte justificatiu.

(F) L'import de l'ajut justificat és el resultat d'aplicar el percentatge d'ajut (B) al cost elegible (I). Aquest és l'import màxim d'ajut que s'ha de pagar i, per tant, de l'obligació reconeguda.

(G) S'hi ha de consignar l'import total dels pagaments anticipats o parcials efectuats pel centre gestor durant l'execució del projecte subvencionat.

(H) És la diferència entre l'import de l'ajut justificat (F) i l'import ja pagat (G). Aquest import es correspon amb la quantitat per la qual es proposa el pagament. En el cas que la quantitat ja pagada sigui superior a l'import de l'ajut justificat no es proposarà el pagament de l'ajut, sinó el reintegrament dels pagaments efectuats a l'excés, com també dels corresponents interessos de demora.

ANNEX 2

GUIA PER A L'ELABORACIÓ DE LA MEMÒRIA DESCRIPTIVA DEL PROJECTE

a) Presentació de l'empresa o entitat, i actuacions dutes a terme anteriorment, si s'escau, en relació amb la perspectiva de gènere.

En aquest apartat s'ha de fer una breu descripció de l'empresa o entitat, que ha d'incloure:

- Activitats econòmiques que desenvolupa.
- Descripció dels departaments.
- Nombre de treballadors i treballadores per departament o secció, tipus de contracte i de jornada, desagregat per sexe en nombres absoluts i percentatges.
- Organigrama. Indica el percentatge i el nombre de dones que ocupen llocs directius.
- Accions efectuades anteriorment que estiguin relacionades amb la igualtat d'oportunitats, la conciliació i la perspectiva de gènere en l'empresa.

b) Objectius finals que l'empresa o entitat pretén assolir amb el projecte.

S'ha d'explicar la motivació que ha fet que l'entitat es plantegi realitzar aquest projecte i s'han d'indicar els objectius finals que es pretenen assolir amb la implantació de les mesures d'igualtat d'oportunitats.

c) Fases i metodologia que s'utilitzarà per aconseguir els objectius establerts.

S'ha d'explicar de quina manera s'aplicarà el pla i quins procediments es faran servir per implantar-lo, fent referència a les fases del projecte. També s'ha d'indicar la manera d'avaluar la consecució dels objectius i de corregir les possibles desviacions que puguin aparèixer.

d) Planificació temporal del projecte i eines de seguiment.

S'han de detallar les activitats que s'han de desenvolupar, per àrees d'actuació, per tal d'assolir els objectius descrits en la lletra b) mitjançant un cronograma en el qual figurin les activitats previstes, amb la durada i les dates concretes en què es duren a terme.

S'ha d'indicar l'existència i estructura dels òrgans encarregats del seguiment i avaluació del pla, així com la previsió d'un sistema d'indicadors que permeti valorar el grau de consecució dels objectius establerts i de les mesures programades. Si s'escau, s'ha de detallar la freqüència del seguiment i avaluació, a més de la difusió dels seus resultats.

e) Identificació i currículum de l'equip de persones que ha de dur a terme el projecte, amb acreditació de les seves competències o



qualificacions en temes d'igualtat d'oportunitats.

Respecte al projecte, s'ha d'especificar si l'ha de dur a terme personal de la mateixa entitat o empresa o si s'ha d'encarregar a una entitat externa especialitzada. En tots dos casos, ha de fer-se una relació del personal, amb indicació de la formació específica en igualtat de gènere, degudament acreditada, i de la trajectòria professional en igualtat de gènere (elaboració de plans d'igualtat, ponències en cursos o jornades de formació en matèria d'igualtat de gènere, etc.).

f) Llista explicativa dels projectes realitzats en aquest àmbit (en el cas que es contracti una consultora).

S'han d'indicar els projectes anteriors que hagi dut a terme l'entitat externa especialitzada relacionats amb l'objecte d'aquesta subvenció, amb indicació de les dates de realització, l'entitat que els hagi subvencionat, si s'escau, i les principals característiques.

g) Recursos materials i tecnològics que es requeriran per dur a terme el projecte.

En aquest apartat s'han d'indicar els mitjans materials i tecnològics necessaris per realitzar el projecte, tenint en compte les diferents activitats programades.

h) Pressupost global, desglossat per conceptes.

En cas d'assumir el projecte per la pròpia empresa, el pressupost ha de constar de les despeses laborals del personal encarregat de realitzar el pla de igualtat. S'han de detallar les hores i la categoria laboral del personal que es destinarà al projecte.

Si s'escau, s'han d'enumerar les despeses previstes de l'entitat externa.

D'acord amb l'apartat dissetè de la Resolució de convocatòria, la subvenció s'ha de destinar a finançar les despeses corrents derivades del desenvolupament de les activitats, i no són subvencionables les despeses relatives al funcionament ordinari de les entitats beneficiàries, ni l'adquisició de material inventariable. L'import de la subvenció abasta el cost degudament justificat i pressupostat del projecte, amb una quantitat màxima de 4.000,00 euros.

La memòria descriptiva del projecte ha d'estar signada, conjuntament, per la direcció de l'empresa i per la representació legal de la plantilla o, si no n'hi ha, per una comissió representativa dels treballadors i treballadores de l'entitat, nomenada a aquest efecte.





ANNEX 3

DIAGNÒSTIC PLA IGUALTAT INDICADORS MÍNIMS QUE S'HAN D'ANALITZAR

CARACTERÍSTIQUES DE L'EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura y principis organitzatius de l'empresa. • Objectius empresarials.
DADES DE LA PLANTILLA	<p>Desagregat per sexe i categories professionals en nombres absoluts i percentatges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edat. • Nivell d'estudis. • Departaments i àrees funcionals. • Categories i grups professionals. Càrrecs de responsabilitat (gerència, direcció, caps). • Tipus de contractes. • Baixes laborals: nombre i tipus de baixes Antiguitat . • Tipus de jornada. • Horaris de treball. • Responsabilitats familiars .
POLÍTiques DE SELECCIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi procés de reclutament. • Revisió protocols entrevistes de selecció de personal. • Revisió de sol·licituds de treball. • Revisió anuncis ofertes de treball (llenguatge i contingut, tant si és publicat directament per l'empresa com per altres entitats). • Nombre i tipus de mesures d'acció positiva en les professions en què hi hagi desequilibri.
POLÍTICA SALARIAL	<p>Desagregat per sexe i categories professionals en nombres absoluts i percentatges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intervals salari brut anual. • Complementos i plusos.
FORMACIÓ	<p>Desagregat per sexe i categories professionals en nombres absoluts i percentatges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipus de cursos (temàtiques, nombre d'hores). • Anàlisi dels horaris de formació. • Modalitat (presencial, en línia...).
PROMOCIÓ	<ul style="list-style-type: none"> • Criteris de promoció. <p>Desagregat per sexe i categories professionals en nombres absoluts i percentatges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de persones que han promocionat.
CONCILIACIÓ	<p>Desagregat per sexe i categories professionals en nombres absoluts i percentatges</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de les mesures prèviament establertes. • Tipus de llicències i permisos atorgats: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Tipus i nombre de permisos retribuïts i no retribuïts acoïllits per la plantilla. ◦ Reduccions de jornada per a cura de filles i fills, reduccions de jornada per a cura de persones ◦ Excedències per a cura de filles i fills, excedències per a cura de persones dependents. • Flexibilitat horària i de jornada per part de la plantilla.
ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de protocol. • Mesures concretes de sensibilització i formació. • Nombre de queixes, consultes o denúncies rebudes en l'empresa.
LLENGUATGE NO SEXISTA	<ul style="list-style-type: none"> • Existència de protocol. • Revisió de documents escrits i pàgina web corporativa i intranet.
COMUNICACIÓ PUBLICITAT DES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	<ul style="list-style-type: none"> • Analitzar la comunicació i la publicitat, interna i externa, per evitar reproduir estereotips i rols de gènere que perpetuïn una imatge sexista. • Canals de comunicació i difusió. • Existència d'un espai específic per a la difusió/informació en relació amb la igualtat (tauler d'anuncis, apartat en la intranet, etc.): publicació del pla d'igualtat, del protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe, protocol de llenguatge no sexista, etc.

http://www.caib.es/eboibfront/pdf/ca/2018/93/1013972

El diagnòstic realitzat haurà d'estar signat, conjuntament, per l'empresa i per la representació legal de la plantilla o, si no n'hi ha, per una comissió representativa dels treballadors i les treballadores de l'entitat, nomenada a aquest efecte.

