



***Resolución del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, por la que se convocan subvenciones para la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la implantación de medidas para avanzar en la igualdad salarial de mujeres y hombres, para el año 2016.***

**Preámbulo**

Por Orden TAS/535/2007, de 23 de febrero («BOE» de 10 de marzo de 2007), modificada parcialmente por Orden TAS/2505/2007, de 7 de agosto («BOE» 17-08-2007), se establecieron las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, ayudas y becas por el Instituto de la Mujer, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 17 y 23 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en su Reglamento de desarrollo, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, así como de acuerdo con los principios establecidos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se hace preciso desarrollar el procedimiento para la concesión en régimen de concurrencia competitiva de subvenciones a la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la implantación de medidas para avanzar en la igualdad salarial, correspondientes al año 2016.

La brecha salarial de género o las diferencias salariales por razón de sexo, hacen referencia a las diferencias de retribuciones que perciben las mujeres respecto de las que perciben los hombres. Para medir estas diferencias salariales el indicador comúnmente utilizado es el de “Brecha salarial entre mujeres y hombres” que mide la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de los hombres y las mujeres ocupadas, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

En términos generales, y según los datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicados en 2015 por el Instituto Nacional de Estadística referidos al ejercicio de 2013, la ganancia media por hora trabajada de los hombres se situó en los 15,87 euros, mientras que la de las mujeres fue de 13,21 euros, por lo que en términos de hora trabajada, la brecha salarial se sitúa en el 16,76%.

En nuestro ordenamiento jurídico, las discriminaciones salariales directas o indirectas están prohibidas. El artículo 14 de nuestra Constitución establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Asimismo, la propia Constitución prohíbe de manera expresa la discriminación salarial de género en su artículo 35.1 que dispone que “Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres incluye las condiciones retributivas del trabajo realizado. Por otro lado, el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, titulado “Igualdad de remuneración por razón de sexo”, obliga a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo. El artículo 8.12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, califica como falta muy grave, las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas en materia de retribuciones por razón de sexo, sancionando estas conductas con multas que pueden superar los 180.000,00 euros.

Por lo que las causas de la brecha salarial de género, que originan las diferencias salariales entre mujeres y hombres hay que buscarlas en otros ámbitos. Debe tenerse en cuenta que los aspectos del mercado laboral y de las características de las propias personas trabajadoras que pudieran explicar el hecho de que un hombre recibe un salario medio mayor que una mujer, no son suficientes para explicar las diferencias. No basta con hacer una comparación sobre criterios objetivos como la educación, la experiencia, el sector, la posición ocupacional, en qué ámbito se trabaja, etc, que son los factores que deberían determinar la productividad y retribución del individuo, sino considerar que también intervienen otros factores que explican este fenómeno dentro del ámbito laboral. Es decir, la brecha salarial de género existe, pero no toda está explicada por factores objetivos, por lo que debe buscarse entre sus causas subyacentes.

De acuerdo con los considerandos 22 y 23 de las *Conclusiones del Consejo de 6 de diciembre de 2010 (2010/C 345/01)*, sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres y la intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la *Plataforma de Acción de Pekín*, las causas subyacentes a las diferencias de retribución entre mujeres y hombres “son numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo”. Estas causas pueden resumirse en las seis siguientes: Segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo; las dificultades para la conciliación y escaso uso de la corresponsabilidad por parte de los varones; la falta de transparencia de las retribuciones; la persistencia de los estereotipos de género y las circunstancias individuales de las personas asalariadas.

Los apartados II.2 y II.3 de la Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), propugnan que las personas que forman la plantilla de las empresas puedan solicitar información sobre los niveles salariales, desglosada por género, para las categorías de trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, que deben incluir todos los componentes fijos y variables. Asimismo también propugnan que las empresas con plantillas con 50 personas o más informen periódicamente a estas y a sus representantes y a los interlocutores sociales de la remuneración media por categoría de trabajador o puesto, desglosada por sexos.

Esta resolución pretende fomentar que las empresas con plantillas de entre 50 a 250 personas, pongan en marcha las anteriores medidas de transparencia salarial, así como otras que puedan neutralizar en su organización las principales causas subyacentes que motivan las diferencias salariales entre mujeres y hombres.

El artículo 1.1 del Real Decreto 200/2012, de 23 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, dispone que entre otras competencias, a este departamento le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad así como de lucha contra toda clase de discriminación. El artículo 2.1 del mismo texto legal, establece que a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad le corresponde entre otras funciones, proponer y desarrollar las políticas del Gobierno en materia de igualdad y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, así como la propuesta, elaboración y desarrollo de las normas, actuaciones y medidas dirigidas tanto a asegurar la igualdad de trato y de oportunidades, especialmente entre mujeres y hombres, como el fomento de la participación social, política y económica de las mujeres.

Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, en el artículo 17 modifica la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación de este Organismo Autónomo Instituto de la Mujer, cambiando su denominación por Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y adscribe el organismo al Departamento, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

De acuerdo con el artículo segundo de la citada Ley 16/1983, de 24 de octubre, este organismo tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación

de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la prevención y eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para el cumplimiento de sus fines el artículo 3.f) de la Ley 16/1983, de 24 de octubre, atribuye entre sus funciones la de “Realizar cuantas actividades favorezcan la participación de las mujeres en la actividad económica y en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”.

Además, en virtud de la Disposición adicional quinta de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades asume las funciones atribuidas a la extinta Dirección General para la Igualdad de Oportunidades, por lo que le corresponde entre otras funciones “ ... la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres; ...”

La presente resolución se dicta de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 5) y 14.2) de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, con objeto de aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres al ámbito de las retribuciones en las empresas, y que de acuerdo con su disposición final primera, apartado primero, constituye regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, según establece el artículo 149.1.1ª de la Constitución, por lo que es competencia exclusiva del Estado, así como las medidas de igualdad laboral entre mujeres y hombres que se contemplan en el artículo 149.1.7ª de la Constitución.

Al mismo tiempo, la gestión centralizada de estas ayudas resulta de la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional que, en su STC 13/1992, de 6 de febrero, ha relacionado el poder de gastar del Estado con el nivel de competencias asumidas por las comunidades autónomas, estableciendo que en el supuesto en que el Estado tenga atribuida la competencia sobre la legislación relativa a una materia, mientras que corresponda a la comunidad autónoma la competencia de ejecución, el Estado puede extenderse en la regulación de detalle respecto del destino, condiciones y tramitación de las subvenciones. La citada sentencia del Tribunal Constitucional alude también a las dificultades de regionalizar o territorializar subvenciones o ayudas dirigidas a fines de interés social y al desarrollo de programas o planes nacionales que, por sus dimensiones o por sus efectos solo pueden realizarse en el ámbito estatal, así como por la necesidad de asegurar su plena efectividad y garantizar las mismas posibilidades de obtención y disfrute por parte de potenciales destinatarios en todo el territorio nacional.

Además, y conforme a la misma STC 13/1992 (FJ.8) la gestión centralizada resulta imprescindible para asegurar la plena efectividad de las medidas dentro de la ordenación básica del sector y para garantizar las mismas posibilidades de obtención y disfrute por parte de las potenciales empresas destinatarias en todo el territorio nacional, evitando al propio tiempo que se sobrepase la cuantía global de los fondos destinados al sector.

### **Primero. Objeto**

1. Por la presente Resolución se convoca para el año 2016 la concesión, en régimen de concurrencia competitiva, de subvenciones públicas destinadas a pequeñas y medianas empresas y entidades que tengan una plantilla entre 50 y 250 personas que estén constituidas con mayoría de capital privado, para que lleven a cabo acciones de transparencia salarial y al menos tres actuaciones más cuyo objetivo específico sea erradicar o contribuir a erradicar la brecha salarial de género en aquellas.

2. No podrán ser beneficiarias de las ayudas contempladas en la presente convocatoria aquellas pequeñas y medianas empresas o entidades con una plantilla entre 50 y 250 personas, que hayan implantado, directa o indirectamente, acciones de transparencia salarial, con independencia de que hayan obtenido o no subvenciones para dicha finalidad.

### **Segundo. Requisitos de las acciones a llevar a cabo**

1. La concesión de las subvenciones reguladas en esta Resolución tienen como objeto avanzar en la igualdad salarial de mujeres y hombres en el ámbito laboral, por lo que las entidades beneficiarias deberán hacer público tanto a su plantilla como a la representación legal de esta, la información sobre los niveles salariales de la entidad, desglosada por sexo, para las categorías de trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, incluyéndose los componentes variables o complementarios además del sueldo base fijo, tales como los pagos en especie y la participación en beneficios.

Asimismo, la empresa deberá poner en marcha al menos tres medidas que tengan como objetivo específico erradicar la brecha salarial de género.

2. Se deberá contar con el compromiso de la dirección de la empresa o entidad y la participación e implicación de la representación legal de la plantilla, o en su defecto, de las personas que forman la plantilla.

3. Las acciones de transparencia salarial así como las demás acciones a realizar en las áreas de trabajo que se especifican en el siguiente párrafo, deberán explicitarse aplicando el manual de lenguaje no sexista de la entidad si dispone de él, y en todo caso, utilizando un lenguaje no sexista.

4. Las tres acciones cuya implantación tienen que realizar las entidades beneficiarias estarán destinadas, a superar en su organización cualquiera de los aspectos de los siguientes ámbitos, pudiendo centrarse en uno o abordar aspectos de varios de ellos:

- a) La segregación horizontal.
- b) La segregación vertical.
- c) Facilitar el uso de las medidas de conciliación así como a aumentar el número de varones que hagan uso de ellas.
- d) Acabar con la persistencia de los estereotipos de género en el seno de la entidad subvencionada, atendiendo especialmente a la descripción de los puestos de trabajo, a las promociones profesionales y a las ofertas de empleo.

5. El plazo para la realización y justificación de las actividades subvencionadas será de seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la concesión.

### **Tercero.- Cuantía de la subvención**

1. Estas subvenciones se financiarán con cargo a la aplicación presupuestaria 26.107.232B.471, del presupuesto de gastos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el ejercicio 2016, con un importe máximo de 350.000,00 euros.

2. En ningún caso serán subvencionables: el IVA recuperable, ni los intereses deudores, ni la adquisición de mobiliario, equipo, vehículos, infraestructuras, bienes inmuebles y terrenos.

### **Cuarto.- Entidades beneficiarias y requisitos**

La concesión de las subvenciones reguladas en la presente convocatoria tendrán como beneficiarias a las empresas, sociedades cooperativas, comunidades de bienes, asociaciones y fundaciones de entre 50 y 250 personas en plantilla y que estén constituidas mayoritariamente con capital privado.

Podrán ser beneficiarias de las subvenciones reguladas en la presente Resolución todas las entidades que, en el momento de presentar la solicitud, cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Estar legalmente constituidas y, en su caso, debidamente inscritas en el correspondiente Registro Público.
- b) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social, con vigencia en el día de presentación de la solicitud.
- c) Tener personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y no encontrarse dentro de los supuestos regulados por los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, lo que deberá acreditarse conforme a lo establecido en el apartado 7 del artículo citado.
- d) Cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, las entidades que opten a esta subvención deberán tener una plantilla, en el momento de presentar su solicitud, no inferior a 50 y no superior a 250 personas.  
Para acreditar el número de trabajadoras y trabajadores de la empresa se deberá presentar 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. 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 y socias de la cooperativa y del carácter de cada una de estas personas. Si se trata de comunidades de bienes, certificados de cada de sus miembros de estar de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos.
- e) Haber implantado medidas de igualdad o un plan de igualdad.
- f) Haber realizado balances o informes de seguimiento y evaluación de las medidas o del plan de igualdad implantado. Dichos balances o informes deberán haberse realizado después de que haya transcurrido al menos un año desde la implantación de las medidas o de la aprobación del plan de igualdad.
- g) Haber realizado un diagnóstico o autodiagnóstico de la brecha salarial de género en la entidad.
- h) Haber justificado, en su caso, suficientemente las subvenciones recibidas con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

#### **Quinto.- Solicitudes y plazo de presentación**

1. Presentación de solicitudes y plazo. La solicitud deberá ir acompañada de la documentación que se indica a continuación:

a) Solicitud: La solicitante de la subvención deberá ser la entidad o su representante legal y se presentará en modelo normalizado según Anexo I de esta Resolución.

Las solicitudes dirigidas a la Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, podrán presentarse en el Registro de este organismo autónomo (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.

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.

b) Plazo de presentación de solicitudes: El plazo de presentación de las solicitudes será de quince días naturales contados a partir del día siguiente al de la publicación del correspondiente extracto de la convocatoria por parte de la Base de Datos Nacional de Subvenciones en el Boletín Oficial del Estado.

2. La documentación que deberá acompañar a la solicitud será la siguiente:

a) Solicitud de subvención, en modelo normalizado según Anexo I.

b) Descripción de la entidad solicitante, en modelo normalizado según Anexo II. Los datos no cumplimentados en dicho Anexo no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración.

c) Proyecto de transparencia salarial y de al menos tres acciones para erradicar la brecha salarial de género en la organización, en modelo normalizado según Anexo III. Los datos no cumplimentados en dicho Anexo no podrán ser tenidos en cuenta a efectos de su valoración.

Los Anexos I, II y III, que serán originales, deberán estar cumplimentados íntegramente, y firmados por la persona física que solicita la subvención, en nombre y representación de la entidad solicitante. Asimismo el Anexo III deberá ser firmado por la representación legal de la plantilla o, en su defecto, por las propias trabajadoras y trabajadores.

d) Junto con la solicitud se deberá adjuntar la documentación siguiente:

1ª. En el caso de persona jurídica, documento de constitución, junto con la certificación acreditativa de su inscripción en el Registro Público correspondiente, así como estatutos y, en su caso, modificaciones debidamente legalizadas.

En el caso de persona física, fotocopia del Documento Nacional de Identidad, pasaporte o permiso de residencia y/o trabajo o, en su caso, autorización al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que se hará constar en la solicitud, para que esta compruebe sus datos mediante el Sistema de Verificación de Datos de Identidad, según establece el Real Decreto 522/2006, de 28 de abril, por el que se suprime la aportación de fotocopias de documentos de identidad en los procedimientos administrativos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos vinculados o dependientes. Si se trata de comunidades de bienes, se deberán aportar los documentos nacionales de identidad de cada uno de los comuneros.

2ª. Número de Identificación Fiscal de la entidad.

3ª. Poder bastante en derecho para actuar en nombre y representación de la entidad solicitante y documento acreditativo de la identidad de la persona física solicitante, en caso de actuar por medio de representante.

4ª. Acreditación, en su caso, en la forma establecida en el artículo 22 y siguientes del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, de hallarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, con vigencia en el día de presentación de la solicitud. Igualmente, según lo establecido por el artículo 14 de la mencionada Ley, no será necesario presentar dicha acreditación cuando la entidad solicitante manifieste expresamente su consentimiento para que sus datos sean recabados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

5ª. Certificación, en su caso, de estar al corriente del pago del Impuesto de Actividades Económicas o exento de su abono.

6ª. 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 que sus integrantes están de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos.

7ª. Declaración del compromiso de la entidad solicitante de llevar a cabo políticas de transparencia salarial, en la que se englobarán todas las remuneraciones tanto fijas como variables, así como en el impulso y fomento de medidas para

conseguir la igualdad salarial de género, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo con el modelo que figura como anexo V.

8ª. Declaración responsable de quien ostente la representación legal de la entidad solicitante de no estar incurso en las prohibiciones para obtener la condición de beneficiarias de subvenciones, establecidas en los apartados 2 y 3 del artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; de haber justificado suficientemente las subvenciones recibidas con anterioridad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones y de estar al corriente en el pago de obligaciones por reintegro de subvenciones, de acuerdo con lo previsto por el artículo 25 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, cuando la entidad haya sido objeto de procedimiento de reintegro, cuyo modelo figura como Anexo VI.

9ª. Declaración responsable de la representación legal de la entidad solicitante acreditativa de que esta no ha percibido ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales para el mismo objeto, cuyo modelo figura como Anexo VII.

10ª. Declaración responsable de la entidad solicitante de haber justificado suficientemente las subvenciones recibidas, de acuerdo con el modelo que figura como anexo VIII.

10ª. El plan de igualdad vigente o acreditación de la implantación de al menos tres medidas contempladas en las políticas de igualdad de la empresa.

11ª.- El diagnóstico de situación en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, que dio origen al plan de igualdad o a la aplicación de medidas de igualdad, o en su defecto, el informe de evaluación que haya servido para la aprobación de las medidas o del plan de igualdad vigente.

12ª. Los balances o informes de seguimiento o evaluación de las medidas o del plan de igualdad en las empresas o entidades que dispongan de este. Deberá acreditarse que el informe de seguimiento o evaluación se ha realizado después de que haya transcurrido al menos un año desde la implantación de las medidas o de la aprobación del plan de igualdad.

13ª. Deberá acompañarse el resultado y los informes de la realización de un diagnóstico de brecha salarial de género en la entidad, pudiendo utilizar la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades que se encuentra disponible en [www.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es).

Toda la documentación que antecede 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.

No será necesario presentar los documentos exigidos en los puntos 1ª, 2ª y 3ª del apartado 2.d) de este apartado, cuando estos no hayan sufrido modificación y estuvieran en poder del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en cuyo caso la entidad solicitante podrá acogerse a lo establecido en el artículo 35.f) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, siempre que se haga constar por escrito la fecha y el órgano o dependencia en que fueron presentados o, en su caso, emitidos, y cuando no hayan transcurrido más de cinco años desde la finalización del procedimiento al que correspondan. En los supuestos de imposibilidad material de obtener los documentos, el órgano competente podrá requerir a la entidad solicitante su presentación o, en su defecto, la acreditación, por otros medios, de los requisitos a que se refieren los documentos, con anterioridad a la formulación de la propuesta de resolución.

Los modelos normalizados de los anexos y toda la información sobre cada convocatoria se encontrarán disponibles en la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ([www.msssi.es](http://www.msssi.es)) (Área de Servicios Sociales e Igualdad/Igualdad de Oportunidades/Igualdad en el Empleo).

### 3. Subsanación de errores.

Si la documentación aportada fuera incompleta, o adoleciera de cualesquiera otros defectos que se consideren subsanables, de acuerdo con lo previsto en el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, se requerirá a la entidad de acuerdo con el artículo 71.1 de la citada Ley, para que en el plazo de diez días hábiles, subsane las faltas o acompañe los documentos preceptivos, con indicación de que, si así no lo hiciera, se le tendrá por desistida de su petición, previa resolución que deberá dictarse en los términos establecidos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. No obstante, deberá tenerse en cuenta que el contenido de los Anexos II y III no podrá subsanarse ya que son objeto de valoración, por lo que una ampliación de plazo para su subsanación quebraría el régimen de concurrencia competitiva al que se atiene esta convocatoria.

A lo largo del procedimiento podrá instarse a la entidad solicitante para que cumplimente cualquier otro requisito o trámite omitido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 76 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, concediendo a tal efecto un plazo de diez días hábiles a partir del día siguiente al de la notificación, con expreso apercibimiento de que, de no hacerlo así, se le podrá declarar decaído en su derecho al trámite correspondiente. Se admitirá la actuación de la persona interesada y producirá sus efectos legales, si se produjera antes o en el día que se notifique la resolución en la que se tenga por transcurrido el plazo.

#### **Sexto. Criterios de valoración y baremación**

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

- a) Coherencia de las medidas propuestas, planificación y adecuación de su puesta en práctica en relación con la situación y desarrollo de las medidas o el plan de igualdad implantado en la empresa o entidad. (hasta 50 puntos). Se valorará que las medidas propuestas sean novedosas respecto de las ya contempladas por la entidad, así como el impacto que puedan tener las medidas propuestas para combatir la brecha salarial de género en relación con la situación actual de la empresa o entidad en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su organización.
- b) Situación actual, grado de implantación y recorrido temporal de las medidas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres adoptadas en la empresa o de las medidas del plan de igualdad (hasta 15 puntos). Se valorará la antigüedad, el número, la calidad y la efectividad de las medidas implantadas, ponderándose en su conjunto con la situación de partida que dichas medidas o el plan de igualdad pretendían corregir.
- c) Regularidad de las reuniones celebradas por el comité o comisión de igualdad, grado de difusión de sus acuerdos y efectividad de estos así como la participación en estos órganos de la representación legal de la plantilla o de las propias trabajadoras y trabajadores, así como en la puesta en práctica de las medidas proyectadas (hasta 20 puntos). Se valorará la regularidad de las reuniones, que los acuerdos adoptados por el comité o comisión de igualdad se hayan difundido de manera efectiva a la totalidad de la plantilla, la puesta en práctica de los acuerdos adoptados y la participación de la plantilla o sus representantes legales en las reuniones del citado órgano colegiado así como en las medidas proyectadas para combatir la brecha salarial de género.
- d) Otros modos de dar efectividad a la transparencia salarial (hasta 15 puntos). Se valorará que además de informar de las retribuciones a sindicatos, plantilla y a la representación legal de esta, se adopten otras medidas de publicidad retributiva, tales como publicidad en la página web, en las ofertas de empleo, etc.

La puntuación mínima para poder optar a la subvención será de 50 puntos.

#### **Séptimo. Cuantía individualizada de las subvenciones**

La cuantía individualizada de las subvenciones será de 10.000,00 euros.

**Octavo. Concurrencia de la subvención e incompatibilidades**

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

**Noveno. Ordenación, instrucción y evaluación**

1. Ordenación del procedimiento. El órgano competente para la ordenación del procedimiento será la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
2. Instrucción del procedimiento: El órgano competente para la instrucción del procedimiento será la persona titular de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva.
3. Evaluación.

a) Las solicitudes serán evaluadas por una Comisión de Evaluación que actuará como órgano colegiado al que se refiere el artículo 22.1 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y que estará compuesta por funcionarios y funcionarias destinadas en el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, siendo nombradas por la persona titular de la Dirección de este organismo autónomo.

Presidencia: Una funcionaria o funcionario que ocupe un puesto igual o superior a N28.

Vocalías: Cuatro funcionarios o funcionarias que ocupen un puesto igual o superior a N26.

Secretaría: Una funcionaria o funcionario que ocupe un puesto igual o superior a N26.

Quienes formen la Comisión de Evaluación tendrán experiencia en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Evaluación se ajustará, en cuanto a su funcionamiento, a lo previsto en el Capítulo II del Título II de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

- b) Se evaluarán únicamente las solicitudes de las entidades que, habiéndose presentado en plazo, cumplan los requisitos establecidos.
- c) Una vez evaluadas las solicitudes presentadas, la Comisión de Evaluación formulará un informe relativo a las mismas, en el que se concretará el resultado de la evaluación efectuada.

**Décimo. Resolución de concesión, medio de notificación y publicación**

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Orden de bases reguladoras, la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en el ejercicio de su competencia y previa fiscalización de los expedientes, resolverá el procedimiento de concesión. De acuerdo con lo previsto en el artículo 89 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre la resolución será motivada, debiendo en todo caso, quedar acreditados sus fundamentos, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.
2. Las resoluciones se dictarán y notificarán a las entidades solicitantes, en el plazo máximo de 6 meses, contados desde la fecha de publicación en el B.O.E. del extracto de la presente Resolución. Estas resoluciones podrán fin a la vía administrativa.

3. La resolución se notificará, individualmente, a las entidades solicitantes, por correo certificado con acuse de recibo. Las subvenciones concedidas se harán públicas a través del Sistema Nacional de Publicidad de Subvenciones, y en la página Web del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

4. De acuerdo con lo previsto en el artículo 25.5 de la Ley General de Subvenciones, transcurrido el plazo máximo establecido, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se podrá entender desestimada la solicitud.

5. En todo caso, la resolución y su notificación se ajustarán a lo previsto en el artículo 10 de la Orden de bases reguladoras.

#### **Undécimo. Pago**

1.- Se realizará un único pago de la subvención concedida en concepto de pago anticipado, que se hará efectivo tras la notificación de la resolución de concesión, como financiación necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones subvencionadas.

2. Este libramiento tendrá el carácter de pago anticipado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.4 de la LGS y el artículo 14.1 de la Orden TAS/535/2007, y supone, en todo caso, que la realización del mismo se encuentra condicionada a la elaboración del proyecto de la actividad objeto de subvención y a su posterior justificación, así como de la justificación de las subvenciones recibidas con anterioridad del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y de sus Organismos Autónomos adscritos. Este pago no precisará de la constitución de ninguna garantía.

#### **Duodécimo. Obligaciones de las entidades beneficiarias**

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

a) Realizar la actividad que fundamente la concesión de la subvención en un plazo no superior a los seis meses desde la fecha de la resolución de la concesión de la subvención.

b) Gestionar y realizar de forma directa aquellas actividades que constituyan el contenido principal para el que se solicita la subvención, a excepción de aquellas actividades que deban ser subcontratadas, siempre que no exceda el 80 por ciento del importe subvencionado.

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

c) Incorporar de forma visible, en cuantos materiales se utilicen o editen para la difusión de los programas o actividades subvencionados, el modelo de logotipo que figura como anexo IX, siguiendo las normas que para su reproducción se establezcan, con el fin de poder identificar el origen de la subvención. Las medidas de difusión deberán adecuarse al objeto subvencionado tanto en su forma como en su duración.

d) Comunicar a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, tan pronto como se conozca, la obtención de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera de las administraciones o entes públicos o privados, nacionales o de la Unión Europea o de organismos internacionales, así como su importe y la aplicación de tales fondos a las actividades subvencionadas.

2. Comunicar a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades aquellas circunstancias que, como consecuencia de la alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, pudieran dar lugar a la modificación de la resolución.
3. Además, deberán comunicar los cambios de domicilio que se produzcan tanto durante la tramitación como durante los cuatro años inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución aprobatoria.
4. Conservar los documentos justificativos originales de la aplicación de los fondos recibidos, incluidos los documentos electrónicos, en tanto puedan ser objeto de las actuaciones de comprobación y control por el órgano concedente, y en su caso, de las actuaciones de control financiero que corresponden a la Intervención General de la Administración del Estado y de las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas en relación con las subvenciones concedidas.

### **Decimotercero. Justificación de los gastos**

- 1.- Se deberá justificar documentalmente la implantación de las acciones del proyecto subvencionado, en un plazo no superior a los seis meses desde la fecha de la resolución de concesión.
- 2.- Presentar la documentación justificativa de acuerdo con lo previsto en la Guía para la justificación de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades, para la implantación de medidas para avanzar en la igualdad salarial, que será publicada en la página web del Ministerio.
3. Junto con la documentación exigida en el apartado anterior, la entidad beneficiaria deberá presentar una cuenta justificativa simplificada de acuerdo con el artículo 75 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, que deberá contener la siguiente información:
  - a) Una memoria final o de cierre de las actividades realizadas, en la que se expongan las fases y actuaciones llevadas a cabo acompañada de la documentación acreditativa correspondiente de la realidad de su implantación.
  - b) Una memoria económica que contendrá una relación clasificada de los gastos imputados a la actividad desarrollada, debidamente firmada por la representación legal de la entidad, que incluirá:
    - 1º. En el caso de gastos de personal propio, la identificación de las personas trabajadoras, el coste por hora imputado y el número de horas invertidas en la actividad, así como el coste total correspondiente a cada una de ellas.
    - 2º. Una relación de facturas, con identificación del acreedor y del documento, concepto, importe, fecha de emisión y fecha de pago.
    - 3º. En su caso, carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados, así como los intereses derivados de los mismos.
    - 4º. Declaración acreditativa de que la entidad solicitante no ha percibido ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de Organismos Internacionales.
    - 5º. Cuando las actividades hayan sido financiadas, además de con la subvención concedida, con fondos propios, deberá acreditarse, en la justificación, el importe y la aplicación de tales fondos a las actividades.

6º. No requerirá justificación el 4% de la cantidad concedida, que se entenderá que cubre los costes indirectos como son el pequeño material de oficina, gastos de electricidad, teléfono, etc.

c) Los modelos normalizados de ambas memorias se incorporarán en la Guía para la justificación de estas subvenciones, en la página Web del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ([www.msssi.es](http://www.msssi.es)) (Área de Servicios Sociales e Igualdad/Igualdad de Oportunidades/Igualdad en el Empleo).

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

A estos efectos, los expedientes se clasificarán en cuatro tramos atendiendo al tamaño de su plantilla: de 50 a 100, de 101 a 155, de 156 a 200 y de 201 a 250 personas. De cada uno de los cuatro tramos, se seleccionarán dos expedientes de forma aleatoria. El órgano instructor se reserva la facultad de incrementar la muestra hasta tres expedientes por tramo, si se detectara un nivel alto de incumplimiento.

Las entidades seleccionadas mediante el muestreo deberán presentar, además de la documentación a que se refiere este apartado, y a requerimiento del órgano instructor del procedimiento, los justificantes de los gastos subvencionados incluidos en la relación de gastos presentada.

5. Las entidades subvencionadas deberán aportar, antes del pago de la subvención, certificado acreditativo de que la entidad se halla al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social. No será necesario aportar nuevas certificaciones si las aportadas en la solicitud de subvención no han rebasado el plazo de seis meses de validez

Asimismo deberán aportar una declaración responsable de quien ostente la representación legal de la entidad de estar al corriente en el pago de obligaciones por reintegro, según el modelo correspondiente que se acompaña como anexo VI.

#### **Decimocuarto. *Modificación de la resolución de concesión***

1. Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de las subvenciones y la obtención concurrente de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera de las administraciones o entes públicos o privados, nacionales o de la Unión Europea o de organismos internacionales, podrá dar lugar a la modificación de la resolución de concesión, en los términos establecidos en la normativa reguladora de concesión, de acuerdo con lo previsto en el artículo 19.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

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

Las solicitudes de modificación deberán fundamentar, suficientemente, las circunstancias por las que se altera o dificulta su desarrollo y deberán dirigirse a la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades con carácter inmediato a la aparición de las causas que las justifiquen.

3. La resolución de las solicitudes de modificación se dictará por la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, y se notificará, en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de recepción de aquellas en el Registro del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, bien en la calle Alcalá núm. 37 o en la calle Condesa de Venadito núm. 34 de Madrid.

Transcurrido el plazo máximo establecido, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, se entenderá estimada la solicitud, de acuerdo con lo previsto en el artículo 43.2 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, teniendo, a todos los efectos, la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento y sin perjuicio de la obligación de dictar resolución expresa confirmatoria del mismo.

#### **Decimoquinto. Verificación y control**

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

#### **Decimosexto. Reintegros**

1. Procederá el reintegro de las cantidades percibidas, así como la exigencia del interés de demora desde el momento del pago de la subvención y hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, conforme al artículo 37 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en la cuantía fijada en el artículo 38 de la citada Ley, en los siguientes casos:

- a) Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido.
- b) Incumplimiento total o parcial del proyecto subvencionado.
- c) Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y, en su caso, en los contenidos sobre este aspecto de esta resolución.
- d) Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el artículo 18.4 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, en el artículo 31 del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, y en el artículo 12.1.c).
- e) Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación y control financiero, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos, cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.
- f) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades o personas beneficiarias, así como de los compromisos por estas asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, relacionado con las áreas de competencia del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, que fundamenta la concesión de la subvención.
- g) Incumplimiento de las obligaciones impuestas por la Administración a las entidades beneficiarias, así como de los compromisos por estas asumidos, con motivo de la concesión de la subvención, distintos de los anteriores, cuando de ello

se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera Administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales.

2. Cuando la actuación de las entidades beneficiarias se aproxime, de modo significativo, al cumplimiento total y se acredite por estas unas acciones inequívocamente tendentes a la satisfacción de sus compromisos, la cantidad a reintegrar vendrá determinada, respondiendo al criterio de proporcionalidad, por el grado de incumplimiento de los objetivos y de la metodología propuestos en el proyecto para combatir la brecha salarial y de transparencia salarial.

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

4. El procedimiento para el reintegro se rige por las siguientes estipulaciones contenidas en el artículo 42 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre:

a) El procedimiento de reintegro de subvenciones se regirá por las disposiciones generales sobre procedimientos administrativos contenidas en el Título VI de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, sin perjuicio de las especialidades que se establecen en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Capítulo II del Título III del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

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

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

d) El plazo máximo para resolver y notificar la resolución del procedimiento de reintegro será de doce meses desde la fecha del acuerdo de iniciación. Dicho plazo podrá suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo previsto en los apartados 5 y 6 del artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre. Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se producirá la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

e) La resolución del procedimiento de reintegro pondrá fin a la vía administrativa. La prescripción del derecho de la Administración a liquidar o reconocer el reintegro se regirá por lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, y en el Título III del Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

Será competente para la iniciación y resolución del procedimiento de reintegro la persona titular de la Dirección del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

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

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

5. Devolución voluntaria: El reintegro también podrá efectuarse voluntariamente por la entidad beneficiaria bien porque renuncie voluntariamente a llevar a cabo el proyecto subvencionado o bien cuando dentro del periodo de justificación constate la existencia de un remanente sin ejecutar. La entidad beneficiaria deberá abonar también el interés de demora correspondiente, según lo establecido en el artículo 90 del Reglamento de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

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

Una vez efectuado el reintegro, la entidad beneficiaria remitirá el original o copia compulsada de la carta de pago a la al órgano concedente o bien le incluirá entre la documentación de justificación que debe presentar ante este.

#### **Decimoséptimo. Responsabilidad y régimen sancionador**

Las entidades beneficiarias de las subvenciones quedarán sometidas a las responsabilidades y régimen sancionador que, sobre infracciones administrativas en materia de subvenciones, establece el Título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre.

Asimismo, quedarán sometidas a lo dispuesto en el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, y en el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora.

#### **Decimoctavo. Archivo de solicitudes**

Todas aquellas solicitudes desestimadas serán archivadas en el plazo de seis meses desde que la Base de Datos Nacional de Subvenciones haga pública las entidades subvencionadas. Las entidades interesadas podrán proceder a recuperar la documentación original que hubieran presentado, antes de dicho plazo, sin perjuicio de los posibles recursos.

#### **Decimonoveno. Informe de evaluación**

1. Transcurridos cuatro años desde la aceptación de la justificación de los gastos subvencionados por cada convocatoria, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades podrá elaborar un informe general sobre los efectos de las medidas de transparencia salarial y las adoptadas para erradicar o combatir en las entidades subvencionadas la brecha salarial de género.

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

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

#### **Vigésimo. Normativa aplicable**

En lo no previsto expresamente en la presente convocatoria se estará a lo dispuesto en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en el Real Decreto 887/2006, de 21 de julio, por el que se aprueba del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, y en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Orden TAS/535/2007, de 23 de febrero («BOE» de 10 de marzo de 2007), modificada parcialmente por la Orden TAS/2505/2007, de 7 de agosto («BOE» 17-08-2007), que establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, ayudas y becas por el Instituto de la Mujer. Madrid, a 15 de junio de 2016. La Directora del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Rosa Urbón Izquierdo.