



**Orden de la Vicepresidenta y Consejera de Presidencia, Economía y Justicia, por la que se modifica el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Empleo e Industria, para el período 2024-2027, para la inclusión de la línea de ayuda «Buenas Prácticas en materia de igualdad».**

De acuerdo con el artículo 5 del texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, cada Departamento elaborará un Plan Estratégico de Subvenciones, con el contenido previsto en la normativa básica estatal, que comprenderá sus actuaciones en materia de subvenciones, las de sus organismos autónomos y las de sus entidades de Derecho Público.

Con base en las competencias que el artículo 5 del citado texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón atribuye a los titulares de los Departamentos, se aprobó, por Orden de 15 de diciembre de 2023, de la Vicepresidenta segunda y Consejera de Economía, Empleo e Industria, el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Empleo e Industria, para el período 2024-2027.

El Estatuto de Autonomía de Aragón en su artículo 79 dispone que, en las materias de su competencia, corresponde a la Comunidad Autónoma el ejercicio de la actividad de fomento a cuyos efectos podrá otorgar subvenciones con cargo a fondos propios, regulando o, en su caso, desarrollando los objetivos y requisitos de otorgamiento y gestionando su tramitación y concesión.

Conforme al Decreto de 12 de julio de 2024, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencia a los Departamentos y en atención a lo previsto en la Disposición Adicional Segunda del Decreto 105/2024, de 13 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, el departamento de Presidencia, Economía y Justicia asume las competencias del anterior Departamento de Economía, Empleo e Industria.

El objetivo estratégico de fomento de unas relaciones laborales justas e igualitarias se viene desarrollando desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación estableció la obligatoriedad de crear un plan de igualdad en las empresas de 50 trabajadores o más.

Desde la Dirección General de Trabajo se promovieron ayudas para impulsar la iniciativa de las empresas de menos de 50 trabajadores a crear un plan de igualdad en la empresa de forma voluntaria, ya que no están obligadas a hacerlo por ley.

Con esta nueva línea de subvención se pretenden desarrollar acciones que vayan más allá de implantar en la empresa un plan de igualdad, creando una cultura de igualdad en las empresas, sensibilizando, formando y divulgando sobre los beneficios de las medidas de



igualdad en las empresas y creando cultura empresarial de estas medidas de igualdad permiten el avance, desarrollo e impulso del tejido empresarial aragonés.

El artículo 13 del Texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón establece que los órganos competentes para la concesión de subvenciones podrán modificar el plan estratégico, las bases reguladoras o las convocatorias, aunque cualesquiera de esos documentos ya se encuentren publicados, para incorporar nuevas líneas de ayuda o modificar las ya existentes. En estos casos, la tramitación del expediente será única, con el mismo plazo y condiciones que se establece en el artículo 11 para la emisión de informes preceptivos, sin que, en su caso, sea precisa la autorización previa del Gobierno de Aragón para la modificación del plan estratégico, establecida en el artículo 5 de esta ley.

Atendiendo a todo ello, es necesaria la modificación del presente Plan Estratégico, procediendo a incluir una nueva línea de ayuda gestionada por la Dirección General de Trabajo.

En virtud de todo lo expuesto, y de acuerdo con las competencias que tengo atribuidas por el texto refundido de la Ley de Subvenciones de Aragón, aprobado por Decreto Legislativo 2/2023, de 3 de mayo, del Gobierno de Aragón, en relación con el Decreto de 12 de julio de 2024, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos,

#### **RESUELVO:**

Modificar el Plan Estratégico de Subvenciones del Departamento de Economía, Empleo e Industria, para el periodo 2024-2027, incluyendo la línea de ayuda «Buenas Prácticas en materia de igualdad», que se incorpora como Anexo y que será gestionada por la Dirección General de Trabajo.

Documento firmado electrónicamente,

La Vicepresidenta y Consejera de Presidencia, Economía y Justicia,  
MARÍA DEL MAR VAQUERO PERIANEZ



## ANEXO

<b>Centro Gestor:</b>	
<b>DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO</b>	
<b>Programa o área de actuación:</b>	
3151 " Relaciones Laborales "	
<b>Objetivos estratégicos:</b>	
Fomento de unas relaciones laborales justas e igualitarias	

<b>Línea de subvención 1:</b>	
AYUDAS BUENAS PRACTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD	
<b>a) Procedimiento de concesión:</b>	
Concurrencia competitiva por procedimiento simplificado	<input checked="" type="checkbox"/>
Concesión directa*	<input type="checkbox"/>
<b>b) Áreas de competencia afectadas:</b>	
TRABAJO. RELACIONES LABORALES. IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL.	
<b>c) Objetivos y efectos que se pretenden:</b>	
Desarrollar acciones que permitan crear una cultura de igualdad en las empresas que rompa con el estereotipo de que es suficiente con elaborar un plan de igualdad. Es necesario sensibilizar, formar y divulgar sobre los beneficios de las medidas de igualdad en las empresas y crear cultura empresarial de que éstas permiten el avance, desarrollo e impulso del tejido empresarial aragonés.	
<b>d) Plazo necesario para su consecución:</b>	
Anual	<input checked="" type="checkbox"/>
Plurianual	<input type="checkbox"/>
<b>e) Costes previsibles:</b>	
Gastos de personal, gastos de la actividad y gastos generales	
<b>f) Fuente de financiación:</b>	<b>Importe que financia o porcentaje:</b>
Fondos Propios	A partir del 80%
<b>g) Líneas básicas de las bases reguladoras:</b>	
Orden EIE/271/2017, de 21 de febrero, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, modificada mediante Orden EPE/297/2021, de 22 de marzo, y mediante Orden EPE/1020/2021, de 12 de agosto	
<b>h) Régimen de seguimiento y evaluación. Indicadores:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de acciones en materia de igualdad</li> <li>- Número de destinatarios de las acciones</li> </ul>	