



CLAVES Y ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD EN LOS TERRITORIOS RURALES

2023



ÍNDICE

1. Entidades empleadoras como agentes de promoción de la igualdad
2. Estrategias para la promoción de la igualdad en el ámbito laboral
 - 2.1 Conciliación
 - 2.2 Planes de Igualdad
 - 2.2 Networking
 - 2.3 Formación y sensibilización
 - 2.4 Uso no sexista del lenguaje
 - 2.5 Prevención acoso sexual y por razón de sexo
3. Estrategias para empresas rurales: titularidad compartida
4. Otras acreditaciones en materia de igualdad
5. Recursos para poner en marcha medidas que favorezcan la igualdad



1. LAS ENTIDADES EMPLEADORAS COMO AGENTES DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD



BENEFICIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS EMPRESAS Y ENTIDADES EMPLEADORAS

- Permite atraer y retener talento; personas altamente cualificadas, adaptables y flexibles al equipo de trabajo.
- Mejora el clima laboral
- Mejora la salud laboral y, por tanto, se reduce el absentismo.
- Aumenta la satisfacción personal de trabajadores/as con su trabajo así como la calidad de vida en general, lo que conlleva un mayor compromiso con la empresa.
- Mejora la imagen y el posicionamiento de la empresa.
- Aunque las pymes no están obligadas a hacer planes de igualdad, al hacerlo cumplen con Tratados de ámbito europeo e internacional.
- Ser coherentes con las acciones de "Responsabilidad Social".
- Cumplir con las disposiciones establecidas en los Convenios sectoriales.
- La empresa contará puede optar al distintivo otorgado por el Ministerio

¿CÓMO PUEDEN LAS EMPRESAS CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Una empresa puede contribuir a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en distintas áreas:

- Con sus proveedores/as y empresas auxiliares (NETWORKING con perspectiva de género)
- De cara a su clientela y la sociedad, en general (incluyendo medidas que favorezcan la igualdad en su política de Responsabilidad Social Corporativa)
- En asociaciones empresariales y relaciones con otras empresas del sector o de su zona territorial, y con otras entidades públicas o privadas.
- **En su organización interna y en las condiciones de su plantilla**



2. ESTRATEGIAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

CONCILIACIÓN

REFERENCIAS LEGISLATIVAS PARA LA CONCILIACIÓN

- Con fecha 07/03/2019 se publicó el [Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.
- Amplía la obligación de las empresas de establecer planes de igualdad, pero también **modifica los derechos de las personas trabajadoras a la conciliación de vida laboral, personal y familiar**
- El [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.
- **Amplía algunos derechos de conciliación y crea otros nuevos**

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Protección frente a la discriminación y nulidad de despido**
- En 2019 se establecieron situaciones protegidas frente al despido:
 - El plazo en el que se podría considerar nulo el despido tras la finalización de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento es de 12 meses.
 - Esta protección se prolonga para el caso que la persona trabajadora esté situación de excedencia o reducción por cuidado de menor
 - Durante el periodo de prueba, la resolución del contrato a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras embarazadas y desde la fecha de inicio del embarazo hasta el parto, salvo que se acredite concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
- A partir de 2023, se incorpora como supuestos de despido nulo el despido durante el **nuevo permiso parental** y el de aquellas personas que estén disfrutando de una **adaptación de su jornada y su distribución**, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Permisos retribuidos en caso de nacimiento o adopción**
- A partir de 1 de enero de 2021, cada parte progenitora disfrutará de igual período de 16 semanas de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada una de ellas, que se disfrutarán a jornada completa), y sin que sea posible la cesión de semanas de una parte a otra.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Permisos retribuidos para el cuidado de hija o hijo lactante**
- Se permite que las partes progenitoras, ya sea de forma natural o como por adopción, guarda o acogimiento, tengan derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora para el cuidado de su hija o hijo lactante. En el caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples, la duración del permiso se incrementará proporcionalmente.
- Se puede distribuir de las siguientes maneras:
 - Permiso para ausentarse 1 hora al día, pudiendo dividir esta hora en dos fracciones
 - Reducir la jornada media hora al principio o al final de la jornada.
 - Permiso de lactancia acumulada, esto es, acumular las horas de este permiso para conseguir jornadas completas. Se hará en los términos previstos en la negociación colectiva o en los términos en los que se acuerde con el empresariado (duración aproximada de 15 días).
- En los dos primeros casos la duración del permiso comprenderá hasta que la o el bebé cumpla 9 meses. En el caso de que las dos partes progenitoras están empleadas y solicitan el permiso de lactancia, se podrá solicitar una ampliación de 9 hasta 12 meses, en este supuesto habrá que solicitar la prestación por "corresponsabilidad en el cuidado del lactante"

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Permiso de 5 días al año**
 - Podrán utilizarse en caso de accidente, enfermedades graves, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo, tanto de un familiar de segundo grado como de un conviviente.
- **Permiso por causa de fuerza mayor**
 - Se distribuirá por horas y podrá alcanzar un total de hasta cuatro días al año y se aplicará en los casos en los que se requiera la presencia inmediata de la persona trabajadora para la resolución de una urgencia familiar.
- **Permiso parental de 8 semanas**
 - Podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial hasta que el o la menor cumpla 8 años.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Otros permisos retribuidos**

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho.
- Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento para ese cuidado, el plazo se amplía a cuatro días.
- Un día por traslado del domicilio habitual (mudanza)
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Adaptación de la Jornada Laboral**

Se trata del **derecho de adaptar y distribuir la jornada de trabajo** con el fin de hacer efectivo el derecho a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. A partir del 2019, se introdujo un importante cambio normativo por el que las personas trabajadoras pueden solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, especificando que puede hacerlo tanto en la ordenación del tiempo como en la forma de la prestación.

Esto implica que es posible solicitar esta adaptación, no así se podrá exigir. Eso sí, se obliga a la empresa a negociar y a, en caso de negativa, tener que razonar y justificar por qué niega la solicitud de la persona trabajadora. La ley pone el foco en que las peticiones deben ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

• Reducción de la Jornada Laboral

Implica el derecho a acogerse a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, para quien tenga a su cuidado directo alguno de los siguientes supuestos:

- Menores de 12 años
- Persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida.
- Un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida

Se trata de un derecho individual de cada persona trabajadora que podrá solicitar en su empresa, y que solo se podrá limitar cuando dos personas de una misma empresa quieran ejercer este derecho a la vez y no se pueda llevar a cabo por motivos organizativos.

La concreción horaria de la reducción se hará dentro de la jornada ordinaria de la persona trabajadora. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concretar este horario en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La víctimas de violencia de género y de terrorismo tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Excedencia para el cuidado**

Es un periodo de excedencia voluntaria solicitada por una persona trabajadora para atender al cuidado de sus hijas o hijos o para el cuidado un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Durante el tiempo que dura la excedencia desaparecen las principales obligaciones del contrato de trabajo, la persona no presta sus servicios en la empresa y la empresa no retribuye, por lo que tiene que causar baja en la seguridad social y no tiene obligación de cotizar por la persona trabajadora.

Hay diferentes circunstancias y condiciones:

- Si es para el cuidado de hijas o hijos, la excedencia finalizará cuando la o el menor cumpla tres años de edad. La excedencia se puede disfrutar en periodos fraccionados (continuos, discontinuos...) dentro del plazo legal de duración.
- Todo el periodo de excedencia por cuidado de hijos e hijas (hasta que el o la menor cumpla 3 años) tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal y la maternidad.
- Si es para el cuidado de familiar, la duración máxima de la excedencia es de 2 años que se pueden disfrutar en periodos fraccionados dentro del plazo legal de duración.
- El primer año de excedencia por cuidado de familiares se considera como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- **Excedencia voluntaria**

Se trata de una situación laboral en la que el contrato de trabajo queda suspendido a petición de la trabajadora o trabajador. Esto significa que mientras esté vigente no habrá obligación de prestar servicios ni de abonar salarios.

- **FUNCIONAMIENTO**

- Es un derecho individual de las personas trabajadoras sin distinción de sexo
- La duración máxima de la excedencia es de 5 años y no menor a 4 meses.
- La excedencia se puede renovar incluso modificar su duración con cada renovación.
- La persona tiene derecho al reingreso preferente en el caso de que en la empresa existan vacantes en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Para poder ejercitar el derecho preferente al reingreso es necesario que se haya completado el periodo por el que se concedió la excedencia y que la reincorporación haya sido solicitada expresamente por la persona trabajadora. De no hacer esta petición antes de que termine el plazo su derecho de reincorporación se extingue por su no ejercicio, sin que pueda reclamar posteriormente la reincorporación a la empresa.



RECUERDA:

Cumplir la ley es una obligación de todas las empresas.

Pero para ir una poco más allá del mínimo legal, pueden ponerse en marcha otras medidas, más adaptadas a las necesidades del negocio y de la plantilla:

- Flexibilidad horaria
- Bolsa de horas
- Bancos del tiempo
- Servicio de ludoteca, etc.

PLANES DE IGUALDAD

Marco legislativo

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

¿Qué entidades están obligadas a tener medidas de igualdad?

Empresas obligadas a tener Plan de Igualdad

- Empresas con más de 50 personas empleadas
- Ayuntamientos

Empresas obligadas a aplicar medidas de conciliación

- Todas

Empresas obligadas a implantar Igualdad Salarial

- Todas

Empresas obligadas a incluir la igualdad de género en la Prevención de Riesgos laborales

- Todas

Contenidos del diagnóstico sobre Igualdad

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Contenido de los Planes de Igualdad

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) **Informe del diagnóstico** de situación de la empresa
- d) Resultados de la **auditoría retributiva**, así como su vigencia y periodicidad
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

NETWORKING CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

¿Qué es el networking?

El 'networking' empresarial hace referencia a la práctica profesional que conecta a personas de forma presencial o virtual en entornos profesionales con el objetivo de crear nuevos contactos, fortalecer relaciones laborales y generar sinergias entre ellas.

En estas redes se establecen alianzas empresariales que permiten difundir servicios y productos, identificar nuevos proyectos y aunar recursos para abordarlos.



Ventajas del networking con perspectiva de género

- Las mujeres pueden conectar con más facilidad con emprendedoras con las que comparten motivaciones e incluso valores.
- Las mujeres tienen más dificultades a la hora de establecer conexiones sociales informales fuera del tiempo de trabajo, que es cuando habitualmente se realizan los networking, puesto que el reparto desigual de las tareas domésticas y el mayor peso que los cuidados tienen en la distribución de tiempo de las mujeres, limita considerablemente su disponibilidad. Los networking de mujeres se diseñan en horarios, modalidades y espacios a los que las mujeres puedan acceder con mayor facilidad.
- Las mujeres pueden ganar en visibilidad y reconocimiento de sus logros y actuar como modelo para otras mujeres emprendedoras. Es importante conseguir éxitos, pero también lo es obtener reconocimiento social por ellos.
- En los networking de mujeres se desarrollan sinergias que pueden resultar claves para, a su vez, hacer avanzar otras empresas de mujeres.

FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Formación básica en materia de igualdad para personas empleadoras y empleadas

- **1. Sensibilización en Igualdad de oportunidades:**
 - - Teoría sexo-género
 - - Construcción social del género: roles y estereotipos
 - - División sexual del trabajo: trabajo productivo / trabajo reproductivo o de cuidados
- **2. Situación laboral de mujeres y hombres:**
 - - Segregación horizontal
 - - Segregación vertical: techo de cristal
 - - Discriminación dentro del entorno laboral
 - - Brecha salarial
 - - Acoso sexual y por razón de sexo
- **3. Corresponsabilidad y conciliación**
- **4. Políticas de Igualdad**
 - - Medidas de acción positiva
 - - Transversalidad

USO DE LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS

¿Cómo saber si estoy comunicando bien?

- **Lista de comprobación en la comunicación y publicidad institucional/corporativa**
- ¿Se visibiliza a las mujeres a través de las imágenes, poniendo en valor su aportación a la sociedad en todos los ámbitos?
- ¿Se visibiliza a mujeres y a hombres sin caer en estereotipos de género?
- ¿Los canales de difusión y comunicación son diversos? ¿Se emplean distintos soportes que garantizan que llegan al público de todas las edades?
- ¿Qué participación tienen hombres y mujeres en la gestión de la comunicación? ¿Y en la creación de contenidos?
- ¿Qué valores promueve la comunicación? ¿Contribuyen al cambio hacia la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres

¿Cómo saber
si estoy
comunicando
bien?

LENGUAJE INCLUSIVO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. GOBIERNO DE ARAGÓN.

<https://www.aragon.es/documents/20127/186069/Lenguaje+inclusivo+con+perspectiva+de+g%C3%A9nero/cag8fdb6-od4c-563a-7f54-2ef933d5a6od>

¿Cómo saber
si estoy
comunicando
bien?

USO DE LENGUAJE

- Simultanea ambas formas (masculina y femenina)
- Alterna orden masculino femenino
- Remarca el género en lo relativo a temas/roles habitualmente no vinculados a mujeres
- Uso de términos metonímicos
- Elimina artículos
- Uso pronombres
- Uso de formas reflexivas
- Tratamiento simétrico hombres y mujeres
- Uso excepcional de barras

¿Cómo saber
si estoy
comunicando
bien?

USO DE IMÁGENES

- No escenifica roles tradicionales de género
- Visibiliza a las mujeres y sus necesidades
- Representa a las mujeres y no a la mujer vista desde el prisma del hombre
- Presenta equilibrio numérico
- Tiene en cuenta el tamaño, lugar, plano de las imágenes de hombres y mujeres
- Refleja la diversidad y heterogeneidad en edad,
- Refleja la diversidad y heterogeneidad étnica,
- Refleja la diversidad y heterogeneidad cultural,
- Refleja la diversidad y heterogeneidad física,
- Refleja la diversidad de opciones sexual
- Muestra a las mujeres como sujetas activas

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Definición de acoso sexual

“El acoso sexual es cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Elementos clave:

- Es un comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.
- No es necesario que sean conductas reiteradas y repetidas a lo largo del tiempo. En este sentido, se diferencia del acoso psicológico en el trabajo

Definición de acoso por razón de sexo

El Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Elementos clave

- Al igual que el acoso sexual, es un comportamiento no deseado/no querido por la persona que lo recibe.
- Tiene como objetivo o produce el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- A diferencia del acoso sexual, ha de ser un comportamiento reiterado.
- Están relacionados con el sexo de la persona, normalmente asociados al hecho de ser mujer, por estar embarazada o por su maternidad, por motivo de su género (porque no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, social y laboral.

Obligaciones de las empresas en materia de acoso

Todas las empresas, con independencia del número de personas que integren su plantilla tienen la obligación legal de establecer medidas de actuación, protección y prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La no adopción por las empresas de estas medidas supone, por tanto, una infracción del ordenamiento jurídico. E

El acoso sexual y por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares y el estado civil se considera discriminatorio y está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Acciones en materia de acoso

1. Por un lado, la **prevención de las conductas de acoso**, mediante medidas concretas que favorezcan actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres.
1. Por otro, la **provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso** en el entorno laboral, que establezcan procedimientos y garantías para el tratamiento de los casos y denuncias de acoso.

Más
información
sobre acoso



<http://www.saludlaboralmadrid.es/wp-content/uploads/2022/02/folleto-acoso-sexual-todo-2.pdf>

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA EXPLOTACIONES AGRARIAS Y GANADERAS

Otras vías para las empresas agrícolas

TITULARIDAD COMPARTIDA

La titularidad compartida es una opción voluntaria que tienen los matrimonios, parejas de hecho o personas con una relación análoga de gestionar de manera conjunta una explotación agraria.

Supone una nueva oportunidad de cotitularidad de las explotaciones agrarias. Las personas cotitulares compartirán no sólo el trabajo en la explotación, sino también la gestión, los derechos, las cuotas y las subvenciones.

Más info en :

<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/sede/tramites/procedimientos/detalle/15904.html#toc-informacion-adicional>

OTROS RECONOCIMIENTOS EN MATERIA DE IGUALDAD EMPRESARIAL

Convocatorias del distintivo “Igualdad en la Empresa” (Ministerio de Igualdad)

Está destinado a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

- <https://www.igualdadenlaempresa.es/DIE/convocatorias/home.htm>

Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad

- La finalidad de la según expresa el artículo 35 de la Ley 12/2007, es la de **incentivar las iniciativas empresariales que implanten medidas para la promoción de la igualdad en la gestión de los recursos humanos, así como mejoras en la calidad del empleo de las mujeres.**
- <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2022/9/10>

REQUISITOS PARA LA SOLICITUD DE LA Marca Andaluza de Excelencia en igualdad

- a) Haber realizado, según los preceptos legales de aplicación para la elaboración de un plan de igualdad de empresa, un diagnóstico de situación y un informe resumen del análisis y de sus principales conclusiones y propuestas.
- b) Contar con un plan de igualdad inscrito por la empresa en el registro de planes de igualdad que la autoridad laboral tenga habilitado en cada momento.
- c) Los planes de igualdad tendrán que haber sido negociados, y en su caso acordados, con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicados a toda la plantilla, en la forma que se determine en la legislación laboral.
- d) Tener establecidas, y depositadas las medidas específicas para prevenir y hacer frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que se produzca en el seno de la empresa y que hayan sido adoptadas conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- e) Haber iniciado al menos tres acciones del plan de igualdad, antes de la presentación de la solicitud.

RECURSOS PARA SEGUIR IMPLEMENTADO MEDIDAS IGUALITARIAS EN NUESTRAS EMPRESAS

- **JUNTA DE ANDALUCÍA**
 - Subvenciones en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación
 - <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoempresaytrabajoautonomo/areas/relaciones-laborales/planes-igualdad.html>
- **DIPUTACIÓN de Granada**
 - Asesoramiento sobre titularidad compartida
 - Subvenciones para empresarias
- **INSTITUTO DE LA MUJER**
 - Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas
 - <https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm>