

# ¿ Por qué PeopleMatters ?

PeopleMatters acompaña en el proceso de elaboración de Planes de Igualdad:

- Asesorando en el modo de explicitar el liderazgo comprometido.
- Realizando un Diagnóstico sobre:
  - El perfil sociodemográfico de la Organización.
  - La calidad de los Procesos de Gestión de Personas considerando tanto la información cuantitativa como las formas de uso y la documentación.
  - La percepción de los empleados sobre la discriminación y la igualdad de oportunidades.
- Elaborando un plan de acciones positivas en los ámbitos deficitarios.
- Disponiendo de un Cuadro de Mando de la Igualdad para el control y seguimiento.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES  
EN LA ORGANIZACIÓN



peplematters

PeopleMatters  
Serrano, 21 - 28001 Madrid  
España

Teléfono.: +34 91 781 06 80  
Correo electrónico: [informacion@peplematters.com](mailto:informacion@peplematters.com)  
Web: [www.peplematters.com](http://www.peplematters.com)

La igualdad es  
una ventaja competitiva

peplematters

*Creamos valor, creamos futuro... desde las personas*

# ¿ Qué es la Ley de Igualdad ?

La Ley Orgánica 3/2007 busca que la empresa, como agente social, sea reflejo de la comunidad en la que actúa, y que por ello cuente con prácticas de gestión que garanticen las mismas oportunidades a hombres y mujeres.

## Claves de la Ley de Igualdad respecto a las Relaciones Laborales

- Definición de términos como Igualdad, Discriminación, Acoso Sexual o Plan de Igualdad.
- Inversión de la carga de la prueba: ante una denuncia, será la Empresa la que deba demostrar que no ha habido discriminación.
- Ampliación de derechos de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
- Obligación de elaborar y aplicar Planes de Igualdad en empresas con más de 250 personas en plantilla.
- Distintivo para empresas en materia de Igualdad.

## ¿ Qué tenemos en cuenta en la elaboración de Planes ?

- La **posición inicial** de la organización en materia de Igualdad.
- ¿Cómo? A través de un análisis minucioso de procedimientos de la Gestión de Personas desde las vertientes  **cualitativa, cuantitativa y documental**, contando con la **consulta a empleados y empleadas**.
- El **perfil sociodemográfico y las expectativas de la Plantilla** y del Mercado Laboral.
- El **cumplimiento de la Legislación** e incluso la mejora de la misma.
- El **contexto** de la propia Organización y el valor de las iniciativas propias frente a otras de referencia.
- La **Capacitación y el Compromiso** del equipo directivo y los/as responsables de equipo.
- **Cuadro de Mando de la Igualdad**.



## ¿ Qué beneficios se obtienen ?

- **Cumplimiento de la Legislación vigente**.
- Mejoras en la **Gestión de Recursos Humanos** por la actualización de los procesos.
- **Atracción y Retención del Talento**, consiguiendo una mayor diversidad y con ello mayor competitividad.
- **Eliminación de estereotipos**: Utilización de todo el talento en la Empresa, aprendizaje de unos/as y otros/as, lo que lleva a la mejora del producto y la mayor satisfacción de la clientela.
- **Mayor satisfacción, motivación y compromiso** de la plantilla, que conduce a mayores niveles de eficacia y calidad y disminuye la rotación y el absentismo.
- **Reputación y reconocimiento** en un contexto social y empresarial donde la Responsabilidad Corporativa es un valor.
- **Revitalización de la Cultura** más acorde con las líneas de pensamiento social actuales.

## Convertir una obligación en una oportunidad

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres establece que las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a implantar un **Plan de Igualdad** dirigido a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género.