

**LAS EMPRESAS QUE CUENTEN CON UNA PLANTILLA DE ENTE 50 Y 100 PERSONAS TRABAJADORAS TIENEN HASTA EL 7 DE MARZO DE 2022 PARA ELABORAR Y REGISTRAR SU PLAN DE IGUALDAD**

**Las empresas que cuenten con una plantilla de entre 50 y 100 personas trabajadoras disponen hasta el 7 de marzo de este año para tener elaborado y registrado un Plan de Igualdad.**

Recordamos que las empresas que tienen entre 101 y 150 personas trabajadoras tuvieron de plazo hasta el 7 de marzo de 2021 mientras que las que tienen entre 151 y 250 tuvieron como fecha tope el 7 de marzo de 2020

Entre los objetivos del Plan de Igualdad cabe destacar:

- Cumplir con la legislación y **evitar sanciones.**
- **Se prohíbe la contratación de empresas que no cuenten con el Plan de Igualdad** cuando el mismo resulte exigible legalmente.
- Se refuerzan las medidas sociales destinadas a **favorecer la contratación pública** de las empresas que sean responsables en materia de igualdad, justificando la elaboración de un Plan de Igualdad.
- Es una herramienta de mejora de las condiciones laborales, lo que aumenta la **satisfacción de las personas trabajadoras.**
- Establece el compromiso de la organización con la sociedad y su entorno mejorando su **responsabilidad social empresarial.**

El Plan de Igualdad debe tener coherencia y orden, debe ser realizado bajo un diagnóstico previo y ser **negociado con los agentes sociales.**

Un proyecto de elaboración de Plan de Igualdad en la empresa comprende las siguientes fases:

- **Compromiso** de la dirección y Formación de un Comité de Igualdad permanente
- **Diagnóstico** de la situación de la empresa en materia de igualdad
- **Programar** objetivos y definir acciones. **Registro** del Plan.
- **Evaluación y mejora periódica**
- **Cierre**

El Plan de Igualdad debe de ser **registrado en un Registro Oficial REGCON.** Debe de ser revisado periódicamente y debe tener una vigencia no superior a cuatro años.