

Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

El pasado día 2 de marzo de 2023 entró en vigor la conocida como 'Ley Trans', cuyo objetivo es "garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias", tal como les informamos en nuestra circular [LS-14-23](#).

Dicha normativa incluye una serie de medidas que deben implantarse en el seno de las empresas de más de 50 personas, en el término de 12 meses. **Fecha que cumpliría el próximo 3 de marzo de 2024.**

La situación hoy en día es, que todavía no se ha publicado el reglamento correspondiente que desarrolla la aplicación de la norma.

LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI

El pasado día 2 de marzo de 2023 entró en vigor la conocida como 'Ley trans', cuyo objetivo es "garantizar y promover el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales (en adelante, LGTBI), así como de sus familias".

OBLIGACIONES PRINCIPALES EN EL ÁMBITO LABORAL QUE TENDRÁN QUE LLEVAR A CABO LAS EMPRESAS:

ARTÍCULO 15. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN LGTBI EN LAS EMPRESAS

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras.

ART 55. INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS.

3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

ARTÍCULO 62. MEDIDAS DE PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA.

3. Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.

SANCIONES

Las sanciones aplicables bajo el incumplimiento van desde el mero apercibimiento a multas de hasta 150.000 euros. Además, se puede incurrir en sanciones recogidas en otras leyes, como la de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, el Estatuto Básico del Empleado Público y las leyes penales y administrativas.

Entonces, ¿qué tenemos que hacer las empresas?

Sugerimos incluir, tanto en el diagnóstico como en el plan de igualdad, diferentes medidas para estos colectivos, como podrían ser:

1. Formación y sensibilización sobre los obstáculos que representa el ámbito laboral para las personas del colectivo LGTBIQ+, y especialmente para las mujeres trans.
2. En caso de que una persona trabajadora trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales
3. Elaboración guía de derechos, manifestación de apoyo a las personas en periodo de transición.
4. Asistencia a consultas médicas/periodos I.T. personas trans y absentismo laboral: Evitar excluir del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral cuando una persona trans requiera asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de incapacidad temporal por encontrarse en un periodo de transición.
5. Modificación de la documentación interna de la empresa de las personas trans que quieran ser tratadas según su nombre elegido, aunque todavía no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI.
6. Revisión de los espacios comunes y lavabos para garantizar que son espacios seguros y libres de violencia para todas las personas.
7. Dar visibilidad a las buenas prácticas, tanto de la propia organización, como de otras empresas en este ámbito.

Conclusiones

Hubiera sido más comprensible que las personas que han legislado sobre esta cuestión hubiesen modificado la ley 3/2007 para que no queden dudas. Al final, el objetivo de estas leyes es el respeto y la eliminación de barreras para que todas las personas podamos desarrollarnos al máximo en el mercado laboral sin las limitaciones fundamentadas en los estereotipos de sexo y género.

Las organizaciones, deben velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral.

Información facilitada por nuestro socio y colaborador:



#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, enero de 2024

