



## ¿Qué obligaciones tienen las empresas a tenor de la entrada en vigor de la Ley Trans?

El pasado 02 de marzo de 2023 entró en vigor la 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. Esta ley tiene por objeto **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.

Esta norma es de aplicación para **toda persona física o jurídica**, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español.

La Ley 4/2023 ha introducido una serie de obligaciones para determinadas entidades, concretamente para aquellas de **más de 50 personas trabajadoras**. En virtud del artículo 15 de la referida ley, se establece que dichas entidades deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley (**02 de marzo de 2024**), 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.

La implantación de dichas medidas y recursos para garantizar la igualdad de las personas LGTBI (ej.: confección del protocolo de actuación ante casos de acoso contra personas LGTBI) deberá llevarse a cabo juntamente con la **representación legal de las personas trabajadoras** (comité de empresa o delegados/as de personal), debiendo los mismos contribuir en la prevención de cualquier situación de acoso en la organización.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

No obstante, el contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente, por lo que habrá que esperar al desarrollo reglamentario para conocer las medidas a implantar y poder incluir dichas medidas en el Plan de Igualdad que tenga cada entidad.

En caso de no cumplir con la obligación anteriormente mencionada, la propia ley recoge las sanciones a aplicar ante el incumplimiento de su articulado, con sanciones que van desde un apercibimiento a multas que pueden llegar a los **150.000 euros**, así como a la **imposición de medidas accesorias** que son: la denegación de subvenciones que hubiese optado o se hubiese reconocido a las entidades, la prohibición de acceder a cualquier ayuda pública durante un período de hasta tres años, la prohibición de contratar con la Administración Pública de hasta tres años, el cierre del establecimiento en que se haya producido la discriminación por un término máximo de tres años y el cese en la actividad económica o profesional desarrollada por un término máximo de tres años.

Además, las entidades que no cumplan con dichas obligaciones podrán incurrir en sanciones tipificadas en otras normativas de aplicación como, por ejemplo, las establecidas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

---

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>

---



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.