

MODIFICACIÓN LEY IGUALDAD REAL PARA PERSONAS TRANS Y DERECHOS LGTBI



BOE del 1 de marzo de 2023



Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Menstruaciones incapacitantes secundarias

Si la patología se encuentra diagnosticada de manera previa.

Interrupción del embarazo, voluntaria o no.

Mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de IT por contingencias profesionales.

Gestación de la mujer trabajadora

Desde el día primero de la semana 39ª.

Se reconoce a las mujeres en estas situaciones, el derecho a una situación de incapacidad temporal que:

- No existirá un **periodo máximo de duración** de dicha condición ni posibles prórrogas.
- Cada proceso por bajas médicas por menstruación incapacitante **se considerará nuevo**.
- La **obligación de cotizar continuará** y el **derecho al subsidio** se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.
- Durante las situaciones de huelga y cierre patronal la persona empleada no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.



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.

- Las empresas que cuenten con **más de 50 personas trabajadoras** tienen un plazo de 12 meses desde la entrada en vigor de esta Ley (hasta el 02/03/2024) para planificar y establecer un conjunto de medidas y recursos para elaborar un Protocolo de Actuación para la atención del acoso o violencia contra las personas LGTBI, previo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, y cuyo contenido se desarrollará reglamentariamente.
- Se recopilarán y difundirán las buenas prácticas, realizadas por las empresas en cumplimiento de esta Ley. Se prevé la creación de un **distintivo** que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.



MODIFICACIÓN LEY IGUALDAD REAL PARA PERSONAS TRANS Y DERECHOS LGTBI

BOE del 1 de marzo de 2023

**Planes y protocolos obligatorios para la empresa**

Conforme a la nueva legislación vigente en nuestro ordenamiento, existe obligación de disponer de los siguientes planes y/o protocolos en función del tamaño de empresa.

Plan de Igualdad

Desde el año 2007 tienen obligación de disponer de uno aquellas empresas que dispongan de 50 o más empleados.

Protocolo de Acoso

Independientemente del número de empleados o actividad deben contar con un protocolo que contenga medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombre y mujeres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.

Plan LGTBI

Obligatorio para empresas con más de 50 trabajadores, se establece la obligación de elaborar un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Protocolo de no discriminación

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. Aunque la ley no lo menciona de manera expresa, es posible hacer responsable a la empresa de las discriminaciones habidas en su seno, si no ha adoptado las medidas preventivas necesarias.

En todos los casos debe existir consenso con la representación sindical, en caso que la haya. Entendemos que, para cumplir con la ley, es posible [revisar el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso](#) e incluir en los mismos las [medidas de prevención del acoso o violencia contra las personas LGTBI](#) y los [puntos del protocolo de no discriminación](#). Puesto que el Plan aunque tenga una vigencia de 4 años, puede ser revisado si se producen cambios normativos como es el caso.

