

<b>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.</b>	
<i>Descripción</i>	<p>El 1 de marzo de 2023, se publica en el Boletín Oficial del Estado 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.</p> <p>Esta ley tiene por finalidad “<i>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 a sus familias</i>”.</p> <p>Se contempla la actuación de los poderes públicos, en cuanto a criterios y líneas generales de actuación, así como el diseño de políticas públicas que promuevan la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI.</p> <p>La Ley incluye una serie de medidas para la igualdad real y efectiva que deberán ser diseñadas y aplicables en diferentes ámbitos.</p>
<i>Órgano</i>	Ministerio de Igualdad y de Justicia
<i>Fecha</i>	Entrada en vigor el jueves 2 de marzo de 2023
<i>Ámbito de aplicación</i>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Transversalización de la igualdad de género en el ámbito laboral,</li><li><input type="checkbox"/> Igualdad de derechos y oportunidades real y efectiva,</li><li><input type="checkbox"/> Eliminación de cualquier conducta discriminatoria.</li></ul>
<i>Elementos de especial interés</i>	<p>En cuanto al ámbito laboral y su aplicabilidad en empresas, resulta destacable:</p> <p>&gt; <b>Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral:</b></p> <p>Las Administraciones publicas deberán:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Garantizar la igualdad real y efectiva, así como la eliminación de cualquier forma de discriminación,</li><li>- Promover la formación profesional para las personas trabajadores,</li><li>- Apoyar la realización de campañas divulgativas en relación con la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI,</li><li>- Implementación progresiva de indicadores de igualdad que ayuden a conocer la realidad de las personas LGTBI,</li><li>- Inclusión, mediante la negociación colectiva, cláusulas en referencia a la metía de los convenios colectivos,</li><li>- Elaboración de protocolos y códigos éticos dentro de las Administraciones públicas y de las empresas, donde se</li></ul>



	<p>incluyan medidas de actuación y protección frente a situaciones constitutivas de discriminación.</p> <p>&gt; <b>Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas:</b></p> <p>Las empresas con un número en plantilla superior a 50 personas trabajadoras, y en un plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, deberán diseñar un conjunto de medidas- mediante negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras- que garanticen la consecución de la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI.</p> <p>Dentro de estas medidas debe incluir la elaboración de un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. (...).</p> <p>&gt; <b>Artículo 54. Fomento del empleo de las personas trans:</b></p> <p>Por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social, se diseñarán medidas de acción positiva que ayuden a promover la inclusión social de las personas trans, así como la mejora a la empleabilidad y planes específicos para el fomento del empleo de las personas que integren dicho colectivo.</p> <p>&gt; <b>Artículo 55. Integración sociolaboral de las personas trans:</b></p> <p>Las Administraciones públicas podrán impulsar, como medidas aplicables al ámbito laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Campañas de concienciación,</li><li>- Implementación de medidas para organismos públicos y empresas privadas con el fin de favorecer la integración e inserción laboral,</li><li>- Medir la evolución de la situación laboral de las personas trans en territorio y competencia,</li><li>- Promover subvenciones que ayuden a la contratación de las personas trans en situación de desempleo.</li></ul> <p>Por último, atendiendo a la elaboración de planes de igualdad y no discriminación, se deberán incluir a las personas trans que formen parte de la plantilla y en especial, a las mujeres trans.</p>
<i>Localización</i>	<a href="https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5366-consolidado.pdf">https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5366-consolidado.pdf</a>

El **Servicio Madrid Corresponsable** ofrece a las entidades empresariales de la ciudad de Madrid un acompañamiento para la planificación y puesta en marcha de cualquier



acción relacionada con la promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, incluido el Proceso de elaboración del Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En la web [madridcorresponsable.es](http://madridcorresponsable.es) se ofrece documentación de apoyo y consulta para la promoción de la igualdad en las empresas.

Para cualquier duda o comentario, pueden ponerse en contacto a través de la dirección de correo electrónico [contacto@madridcorresponsable.es](mailto:contacto@madridcorresponsable.es)