



Estela Martín Estebaranz

DirCom & RSC en SincroGO. Abogada & Periodista



Del plan de igualdad al plan LGTBI de la “Ley Trans”: ¿4 planes distintos obligatorios para las empresas?

El puzle de **normativa laboral en materia de igualdad** en los últimos años se ha complicado sobremanera. Y el hecho de contener distintas obligaciones diseminadas en distinta normativa conlleva diversos problemas (lagunas, inseguridad jurídica e incluso incoherencias)

Al protocolo de acoso y el plan de igualdad, se le han sumado recientemente **dos nuevos planes** (o medidas específicas): medidas de discriminación ([Ley 15/2022, de 12 de julio, de igualdad de trato y no discriminación](#)) y el nuevo plan de medidas LGTBI incluido en la conocida como “Ley trans” (aunque en este caso, queda pendiente de desarrollo reglamentario).

¿Acabarán teniendo que tener las empresas cuatro planes / protocolos distintos al estar regulados en distinta normativa? ¿Cabe negociar un plan global de igualdad “paraguas” o será obligatorio negociar los distintos planes de manera separada?

A día de hoy, las empresas (en función de su número de personas trabajadoras en plantilla) tienen que tener en cuenta lo siguiente:

1.

Plan de Igualdad

Todas las empresas a partir de 50 empleados (incluyendo a las que tengan justo 50 trabajadores) ya tendrían que tener elaborado e ...

SUSCRÍBETE >

para una conversión completa a PDF |