

*(BOE de 2 de agosto de 2024)*

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley orgánica:

**PREÁMBULO****I**

Un aspecto de especial relevancia a la hora de determinar la calidad de un sistema democrático es, sin duda, el grado de igualdad entre mujeres y hombres que existe en la sociedad. La Constitución Española reconoce dicho principio en el artículo 14, al proclamar que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, pilar fundamental de la igualdad material.

En el ámbito del Derecho internacional, ocupa un lugar preeminente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979 (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984), en la que los Estados partes se comprometen a garantizar a las mujeres «en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales» [artículo 7.b)], así como «las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo», y «el derecho al ascenso» [artículo 11.b) y c)].

Desde la Declaración de Pekín, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, esta visión se ha visto reforzada, en particular con la adopción de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad, dando origen a la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, junto con otras Resoluciones relacionadas, que instan a incrementar la participación y representación de las mujeres en la prevención, la gestión y la solución de conflictos. Dicha Agenda está interconectada con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada en Nueva York en 2015. Tal y como reconoce la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015, para alcanzar un desarrollo sostenible las mujeres y las niñas deben tener «las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles».

En consecuencia, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda («Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas»), incluye entre sus metas la de asegurar «la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública» (Objetivo 5.5). Y los Estados que la han suscrito adoptan el compromiso de «Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles» [Objetivo 5.c)].

En una línea análoga se han manifestado organismos y organizaciones como el Consejo de Europa, o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que han puesto de relieve que la búsqueda de la igualdad formal y material entre mujeres y hombres constituye una piedra angular del derecho internacional de los derechos humanos.

En el ámbito del Consejo de Europa, desde su Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, donde define por vez primera la «participación equilibrada» como una tasa de participación de al menos el cuarenta por ciento de cada sexo en los puestos de representación y decisión como umbral de paridad para eliminar posibles sesgos de género en los procesos de toma de decisiones; hasta la Resolución 1825 (2011) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre un número mayor de mujeres en los órganos decisorios económicos y sociales, se han venido produciendo avances significativos en esta materia.

Además, desde 2014, el Consejo de Europa viene adoptando estrategias plurianuales de igualdad de género en las que incluye sistemáticamente, como objetivo estratégico, lograr la participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas. Este objetivo se reedita en la Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, aprobada en marzo de 2018.

También la OCDE, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, adoptó en 2015 una importante Recomendación sobre «Igualdad de Género en la Vida Pública», en la que se insta a sus Estados miembros a avanzar en el equilibrio «al nivel más alto en la vida pública desarrollando un marco integral que favorezca una representación equitativa de mujeres y hombres en cargos decisorios y otros puestos de responsabilidad en instituciones públicas». Para ello recomienda adoptar «medidas reguladoras o voluntarias globales (transitorias o correctivas) para impulsar la diversidad de género en órganos parlamentarios y ejecutivos, incluidos los comités parlamentarios y puestos directivos».

Todos estos principios forman también parte del acervo de la Unión Europea, ya que el actual Tratado de la Unión Europea consagra la igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 2 como uno de los valores en los que se fundamenta la propia Unión, así como un derecho fundamental protegido por la misma (artículo 3 del Tratado de la Unión Europea). Asimismo, el artículo 157, apartado cuarto, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea configura específicamente la acción afirmativa como elemento integrante del principio antidiscriminatorio en la Unión Europea cuando establece que «con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales». En el mismo sentido, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada solemnemente por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 7 de diciembre de 2000 y que tiene el mismo valor que los Tratados, prohíbe en su artículo 21.1 toda discriminación por razón de sexo; y en su artículo 23 dispone que el principio de igualdad entre mujeres y hombres «deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución», al tiempo que precisa que no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, con lo que, tal y como hace el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Carta refuerza la idea de que la acción positiva no es una excepción al principio de igualdad entre mujeres y hombres sino una manifestación del mismo.

Un reflejo de ello son las distintas directivas que se han aprobado en esta materia, cuyo mejor y más claro exponente es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, o la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. O, más recientemente, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que fomenta la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

La normativa de la Unión Europea se encuentra transpuesta en España fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituyó el punto de partida de los principales avances logrados en esta materia en nuestro país, sobre la base, expresada en su Exposición de Motivos de la necesidad de «una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla». «La novedad de esta Ley radica», según prosigue su Exposición de Motivos, «en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad».

La citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consagra, entre otros muchos avances, el principio de «presencia o composición equilibrada» en su disposición adicional primera, entendiéndose por tal «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento».

Sobre estas premisas y con el objetivo de avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con el mandato que dirige a los poderes públicos el artículo 9.2 de la Constitución Española, y de ahondar en el citado principio de presencia o composición equilibrada, hasta el punto de exigir una representación paritaria en determinados ámbitos y órganos, la presente ley orgánica introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

## II

La ley orgánica consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, dividida en trece capítulos, que contienen dieciocho artículos, seis disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, y quince disposiciones finales.

El capítulo I, compuesto por el artículo primero, modifica el artículo cuarenta y cuatro *bis*, el apartado dos del artículo ciento ochenta y siete y el artículo doscientos seis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, con el fin de que las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo, miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y de las Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos, tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa. Este mandato se aplicará asimismo a las candidaturas al Senado cuando se agrupen en listas, añadiéndose que la Junta Electoral no aceptará las candidaturas que no cumplan este precepto, tanto para las personas candidatas como para las suplentes.

Con esta previsión se supera la actual exigencia, establecida en su momento por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de una composición equilibrada conforme a la cual, en la lista de candidatos, cada sexo debe suponer como mínimo el cuarenta por ciento.

El objetivo perseguido por aquella reforma, enmarcada a su vez dentro del acervo de la Unión Europea sobre igualdad de sexo, y a cuya adecuada transposición se dirigía en buena medida, era el de «alcanzar esa igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres», y por ello contenía un mandato a todos los poderes públicos «de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal».

La conformidad de esta reforma con el artículo 23 de la Constitución Española, fue avalada por la Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero, que declaró que esta medida no solo no vulneraba el derecho a la igualdad, sino que además lo hacía efectivo en el ámbito de la representación política.

El tiempo transcurrido desde la citada reforma ha puesto de manifiesto que, pese a haberse corregido sustancialmente el desequilibrio existente entre mujeres y hombres en las diferentes listas electorales, la media de hombres continúa siendo ligeramente superior a la de mujeres. Esta diferencia se incrementa si tenemos en cuenta los cargos electos.

En efecto, en los sucesivos procesos electorales desde entonces, el incremento de la presencia de mujeres en cargos electos se ha mantenido. Así, en las elecciones locales celebradas en 2019, el porcentaje de concejalas ha sido del 46 por ciento. En las elecciones al Parlamento Europeo de 2019, resultaron elegidas 23 diputadas, del total de 54 escaños correspondientes a España. Y, finalmente, en las elecciones a Cortes Generales celebradas el 23 de julio de 2023, el porcentaje de diputadas electas en noviembre fue del 44,3 por ciento, porcentaje similar al de las anteriores elecciones de 2019, que representaron el 44 por ciento, y el porcentaje de senadoras electas fue del 43,3 por ciento, frente al 39,4 por ciento de las anteriores elecciones.

Estas circunstancias, que son extrapolables a la mayor parte de procesos electorales a los que es de aplicación la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, ponen de manifiesto que la actual composición equilibrada en las listas entre mujeres y hombres continúa sin corregir por completo el desequilibrio que entonces se trató de solventar. Por ello, se hace preciso articular un nuevo modelo, en línea con alguna de las propuestas actualmente en tramitación en el seno de la Unión Europea, y con la legislación ya adoptada por varias comunidades autónomas, que contemple una alternancia real entre las personas candidatas de ambos sexos.

A este respecto deben citarse las leyes electorales de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha y de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que consagraron el modelo de las llamadas «listas cremallera», en las que, para garantizar el principio de igualdad en la representación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, alternan mujeres y hombres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares.

Este modelo fue igualmente avalado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 40/2011, de 31 de marzo, con análogos argumentos a los ya esgrimidos en la Sentencia 12/2008, de 29 de enero; confirmando que, dado que la medida se orienta también a la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en el ámbito de la representación política, instaurando «una fórmula de presencia igualitaria y rigurosamente alternativa de ambos sexos en todas las candidaturas electorales a los comicios autonómicos», «el precepto en cuestión no incurre en inconstitucionalidad».

Consecuentemente, se ha considerado necesario introducir estas «listas cremallera», ya que de este modo no solo se logra un equilibrio pleno en las listas, sino que se garantiza que el mismo tendrá también reflejo, de forma mucho más directa, en la relación de personas electas y en su representación en los órganos políticos representativos, tal y como se prevé en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros con fecha 8 de marzo de 2022.

### III

Pero la mejora de la calidad de esa representación no se agota en los órganos de representación política emanados de las distintas elecciones. En efecto, precisamente en relación con la presencia de las mujeres en los poderes del Estado, el 65.º período de sesiones de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) se dedicó en marzo de 2021 a «La participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de

forma plena y efectiva en la vida pública». En las conclusiones acordadas en esta última sesión se pide a los gobiernos que establezcan objetivos específicos para alcanzar el equilibrio en el ejercicio del poder ejecutivo, legislativo y judicial, en todos los niveles y áreas, así como acciones positivas y medidas temporales especiales apropiadas, como cuotas, designaciones o programas de prácticas.

Por ello, la presente ley orgánica se dirige a garantizar esa presencia equilibrada de mujeres y hombres también en los órganos constitucionales, entendiendo por tales aquellos creados y regulados por la Constitución Española, cuyas relaciones en el ejercicio de los poderes del Estado configuran la forma de gobierno y que se encuentran en el vértice de la organización estatal; así como en otros órganos, denominados de relevancia constitucional, por contemplarse en la propia Constitución Española y completar el esquema de relaciones entre las grandes instituciones de Estado.

Como tales órganos esenciales a la propia existencia del Estado, que participan directa o indirectamente en el ejercicio de los poderes estatales, no pueden ser ajenos a la consolidación del principio de presencia equilibrada en todos los ámbitos decisorios de la vida pública; como de hecho no lo son, ya que, en los últimos años, todos ellos muestran ya una tendencia inequívoca hacia esa presencia equilibrada de mujeres y hombres entre sus miembros.

Sin embargo, para ninguno de estos órganos constitucionales existe una previsión legal expresa dirigida a garantizar una composición que asegure la presencia de al menos el cuarenta por ciento del sexo menos representado en los términos expresados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; salvo la previsión introducida por la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que modificaba el artículo 567.1 para exigir que en la designación de los veinte vocales del Consejo General del Poder Judicial, se atendiera al principio de presencia paritaria entre mujeres y hombres. No obstante, la aplicación de esta modificación quedaba demorada hasta la constitución del primer Consejo General del Poder Judicial posterior a la entrada en vigor de dicha ley.

Por ello, y a fin de garantizar legalmente la composición equilibrada de mujeres y hombres en estos órganos constitucionales y de relevancia constitucional, el capítulo II de la ley orgánica introduce las modificaciones oportunas en las leyes orgánicas reguladoras de los mismos; en particular, del Tribunal Constitucional, del Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal y el Consejo General del Poder Judicial, ahondando, en este último caso, en la previsión ya introducida a tal efecto mediante la citada Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre. Dichas modificaciones resultarán de aplicación a las designaciones que se produzcan tras la entrada en vigor de la presente ley orgánica.

#### IV

Mención especial merece, entre los órganos constitucionales, el Gobierno. Y es que España ha avanzado decididamente en este ámbito y en la propia presencia de mujeres en el Consejo de Ministros, como órgano colegiado del Gobierno. Sin embargo, en nuestro ordenamiento tampoco se había adoptado aún ninguna disposición sobre esta presencia de mujeres en el Gobierno, ni en la propia Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, ni en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

No obstante, cabe recordar que esta última establece en su artículo 52 que «El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda»; mandato que contrasta con el hecho de que no exista previsión normativa que imponga al Gobierno atender a tal principio en su propia composición.

Por ello, a fin de incidir también, aunque de forma indirecta, en el ámbito de la representación política y profundizar en esa deseable «identidad entre gobernantes y gobernados» que ha puesto de relevancia nuestro Tribunal Constitucional y en línea con las conclusiones acordadas en la última sesión de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) antes citada, y con la también citada Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa, y de lograr así la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, se procede a modificar la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, para garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en el Gobierno.

A tal efecto, y habida cuenta de que, como subraya el artículo 12.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el nombramiento y cese del Presidente del Gobierno se producirá en los términos previstos en la Constitución Española, se introduce un nuevo apartado 2, *bis* en el citado artículo 12, a fin de garantizar el principio de presencia equilibrada en el nombramiento del resto de integrantes del Gobierno, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento del conjunto de titulares de Vicepresidencias y Ministerios.

Y ello en línea con el aval que nuestro Tribunal Constitucional ha prestado ya a medidas similares adoptadas en el ámbito de la representación política, así como a las exigencias que para otros ámbitos de la vida pública contiene la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en una apuesta decidida por que nuestro país siga siendo pionero en la profundización del ejercicio real y efectivo de la igualdad, en particular de la igualdad de género, también en los ámbitos políticos decisorios.

## V

En el ámbito de la Administración General del Estado, por su parte, el artículo 52 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, exige cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los órganos directivos en su conjunto.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, si bien definió los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado en su artículo 55, así como la tipología de las entidades del sector público institucional estatal en su artículo 84, no recogió esta exigencia en su articulado ni la extendió a los órganos superiores.

Pese a la evolución positiva en la presencia de las mujeres en estos ámbitos, y representando las mujeres más del cincuenta y siete por ciento del total del personal público, siguen existiendo barreras que aún limitan la presencia equilibrada en el nombramiento de los órganos superiores y directivos.

Por ello, se torna imprescindible también, en línea con los principios y objetivos antes descritos, abordar la modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, tanto en sus principios básicos de funcionamiento como en su articulado, para garantizar que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo el sector público sea real y efectiva, también en sus órganos decisorios.

A tal fin, se modifica la citada Ley 40/2015, de 1 de octubre, al objeto de garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal, incluyendo expresamente el nombramiento de las personas titulares de las Secretarías de Estado, así como a las personas que ocupen puestos de máxima responsabilidad, tengan contratos de alta dirección o formen parte de los órganos colegiados de gobierno del sector público estatal. Además, se concreta el ámbito en el que deberá cumplirse el principio: por departamento ministerial y por entidad del sector público.

Así, se refuerza la presencia equilibrada en los órganos de decisión de la Administración General del Estado y su sector público, de tal forma que las políticas públicas de cualquier ámbito se ideen, formulen e implementen en ámbitos que respeten dicho principio y tengan en cuenta la perspectiva de género para asegurar con ello una acción pública más eficaz y eficiente, que garantice la igualdad de mujeres y hombres.

Con todo ello, las Administraciones Públicas, como empleadoras y responsables de las políticas públicas, al garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se convierten en modelo y ejemplo del resto de organizaciones, públicas y privadas, así como de la sociedad en su conjunto.

## VI

Por otra parte, el capítulo V, compuesto por los artículos noveno y décimo, viene a trasponer la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, mediante la modificación, en el primero de ellos, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio; procediendo el segundo a la modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Como ya se ha indicado, desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se han producido avances reseñables en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos de la sociedad. En particular, en el ámbito decisorio empresarial, esta ley orgánica ya establecía, en su artículo 75, una recomendación para que las empresas procuren «incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta ley». Del mismo modo, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, establece una recomendación para que las consejeras representen al menos un cuarenta por ciento del total de miembros no más tarde de 2022.

No obstante, a pesar de los avances, los objetivos de igualdad material en cuestión de género están lejos de alcanzarse, también en los órganos de gobierno de las empresas europeas. A pesar de que alrededor del sesenta por ciento de los nuevos titulados universitarios en la Unión Europea son mujeres, estas se encuentran todavía muy infrarrepresentadas en la toma de decisiones a alto nivel en el ámbito empresarial. Por ello, se adoptó la mencionada Directiva (UE) 2022/2381, la cual establece medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia la igualdad de las mujeres en toda la Unión Europea, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

El objetivo principal es velar por que las entidades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración. Para asegurar su cumplimiento se impone a las empresas cotizadas que no alcancen dichos umbrales una modificación de los procesos de selección de sus consejeros, al tiempo que se exigen obligaciones de información para las propias entidades sobre sus resultados en la presencia de mujeres y hombres en sus consejos de administración.

Dada la importancia de alcanzar los umbrales que marca la Directiva (UE) 2022/2381, con la mayor celeridad posible, se debe abordar su trasposición a la mayor brevedad. A tal fin, mediante la presente ley orgánica se traspone también dicha directiva, al tiempo que se avanza en materia de información y se extienden las medidas para avanzar en igualdad de género para incluir las sociedades no cotizadas, los colegios profesionales y los premios públicos.

En primer lugar, se lleva a cabo la trasposición de la directiva, mediante la modificación del título XIV de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a los consejos de administración y la información societaria, dado que el ámbito de aplicación de la directiva se limita a las entidades cotizadas.

Concretamente, se modifica el artículo 529 *bis* para exigir que las sociedades cotizadas aseguren que el consejo de administración tenga una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de miembros del consejo del sexo menos representado.

Asimismo, en caso de que la sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el artículo 529 *bis*, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembro del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Para asegurar un adecuado seguimiento del cumplimiento de estas obligaciones, se prevé también la necesidad de integrar en el informe de sostenibilidad un informe anual sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración.

Al mismo tiempo, y si bien el papel de los consejos de administración de las entidades es decisivo, no se debe olvidar el papel central que pueden jugar los puestos de alta dirección que no tienen el carácter de miembros del consejo de administración.

Por ello, se establece también un principio de presencia equilibrada en dichos puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el cuarenta por ciento del sexo menos representado que se configura como una obligación de cumplir o explicar.

No se pueden imponer una serie de obligaciones como las que se imponen a las sociedades cotizadas sin que se establezcan unas sanciones adecuadas y proporcionales en caso de incumplimiento. Por tanto, mediante la modificación del artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, se impondrán sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

En segundo lugar, la necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las sociedades cotizadas. Por ello esta ley orgánica no reduce ni limita su ámbito a la mera transposición, ni al mero cumplimiento de los objetivos de la Directiva, dado que su objeto es mucho más ambicioso; ampliándolo también a las entidades de interés público, dada su «importancia pública significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados» en los términos utilizados por la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. Con ello, se ahonda en la efectiva realización del mandato ya contenido en el citado artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

En definitiva, para alcanzar a un mayor número de empresas y seguir avanzando en la consecución de los objetivos de igualdad de género en la economía española, se extienden a estas entidades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia, incluyendo la obligación de que las sociedades de capital que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir también el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración, a partir del ejercicio siguiente al que concurren ciertos requisitos: que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

Y, al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas.

En todo caso, dados los diferentes puntos de partida entre las sociedades cotizadas y las entidades no cotizadas que tengan la consideración de grandes empresas, se establece una entrada en vigor diferida para las obligaciones de alta dirección en las entidades no cotizadas.

El capítulo VI, compuesto por el artículo undécimo, modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, dando nueva redacción a sus artículos 11 y 15. Y ello por cuanto es necesario aumentar la presencia de mujeres en los órganos de decisión de este tipo de entidades con impacto en la actividad económica general. Los Colegios Profesionales tienen atribuidas funciones de ordenación del ejercicio de las profesiones, de representación institucional y de defensa de los intereses profesionales de los colegiados y de los consumidores y usuarios de los servicios de los colegiados. Teniendo en cuenta la relevancia de sus funciones en la actividad de los profesionales y, por tanto, en la actividad económica general, se considera oportuno incorporar previsiones en materia de igualdad de género a las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y Colegios Profesionales, modificándose a tal efecto la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.

En todos estos casos, se incluye además la obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del cuarenta por ciento del sexo menos representado.

Finalmente, los capítulos VII a XIII, compuestos por los artículos duodécimo a decimoctavo, modifican la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal; la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario; la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones; la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, para garantizar el principio de representación paritaria entre hombres y mujeres.

## VII

La ley orgánica incluye una disposición adicional primera que define la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres. A continuación, la siguiente disposición adicional, en coherencia con los principios inspiradores y los objetivos de la misma, establece la obligación de contemplar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal, o en los que el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por un representante de aquellas.

Se trata de premios en los que concurren elementos que les confieren una naturaleza o proyección públicas, ya sea por su concesión o financiación, porque el tribunal, jurado u órgano colegiado es presidido por un cargo público o por una conjunción de ambas características, lo que determina la necesidad de garantizar el principio de presencia equilibrada en los términos definidos por esta ley orgánica en su configuración.

Mediante la disposición adicional tercera se establece el régimen aplicable a los nombramientos de los cargos a que se refieren los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.

La disposición adicional cuarta determina los órganos competentes para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración; dando así cumplimiento al mandato contenido en el artículo 10 de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022.

La disposición adicional quinta, por su parte, establece que la Administración General del Estado y el sector público estatal deben desarrollar medidas tendentes a asegurar la igualdad y no discriminación en los procesos de evaluación de los méritos, curriculum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i. La última disposición adicional se refiere a adaptación de reglamentos judiciales.

Mediante las disposiciones transitorias se regula la aplicación temporal de las medidas previstas en la ley, optando por recoger en la disposición transitoria segunda la regulación aplicable a los órganos constitucionales o de relevancia constitucional.

Las disposiciones finales incorporan modificaciones relacionadas con aspectos relativos a la igualdad en diversas normas (entre otras, la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte; la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público; el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera).

Por último, la disposición final duodécima dispone el carácter de ley orgánica de la norma, excluyendo de dicha naturaleza y, por tanto, declarando el rango ordinario de los artículos cuarto, séptimo a duodécimo, decimocuarto y decimosexto a decimoctavo, de las disposiciones adicionales, de los apartados 2 a 6 de la disposición transitoria primera y del apartado 3 de la disposición transitoria segunda, y de las disposiciones finales relativas a las modificaciones de la Ley 39/2022, de la Ley 9/2017, de la Ley 35/1995, de la Ley 38/2003, del Real Decreto Legislativo 2/2015 y del Real Decreto Legislativo 5/2015. Asimismo se mantiene el rango reglamentario de las modificaciones del Real Decreto 1006/1985.

Mediante la disposición final decimotercera se determinan los títulos competenciales que habilitan al Estado a establecer regulación sobre las materias incluidas en esta norma.

La disposición final decimocuarta señala la incorporación mediante esta ley orgánica al derecho español de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

Y finalmente, la disposición final decimoquinta establece que la entrada en vigor de esta ley orgánica se producirá a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

## VIII

Esta ley orgánica responde a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Por lo que se refiere a los principios de necesidad y eficacia, es el instrumento óptimo para poder garantizar la representación paritaria y la participación equilibrada en órganos de gobierno y de decisión, tanto en el sector

público como en el privado, y lograr una aplicación efectiva del principio de igualdad, adaptando nuestro ordenamiento jurídico mediante la modificación de diversas normas del mismo rango. Asimismo, es adecuado para llevar a cabo la transposición de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, dando así cumplimiento a las obligaciones del Reino de España en relación con la incorporación de normas de derecho europeo a nuestro ordenamiento jurídico. Además, es el instrumento necesario para implementar políticas públicas que garanticen la igualdad de género en los consejos de administración y puestos de alta dirección de las empresas grandes.

En cuanto al principio de proporcionalidad, las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio; en la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre; en la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril; en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre; en la Ley Orgánica 2/1982, de 1 de mayo; en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio; en Ley 40/2015, de 1 de octubre; la Ley 2/1974, de 13 de febrero, y en la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, resultan además proporcionadas de conformidad con la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en sus sentencias 12/2008, de 29 de enero, y 40/2011, de 28 de abril, a las que se acomoda, en los términos ya expuestos. Por su parte, la transposición de la citada Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, mantiene un equilibrio necesario entre la necesidad de avanzar en materia de igualdad de género en los consejos de administración y la libre capacidad de decisión de las empresas.

El principio de seguridad jurídica queda reforzado en todas las modificaciones operadas, al aclarar el porcentaje de personas del sexo menos representado que se exigirán, tanto en las listas electorales, con la formulación de una alternancia estricta de personas de ambos sexos en ellas, como en la designación de las personas titulares de las Vicepresidencias, de los Ministerios y de otros órganos superiores y directivos en la Administración General del Estado y personal de alta dirección del sector público institucional estatal y en la composición de diversos órganos constitucionales y de relevancia constitucional. Igualmente queda claramente fijado el porcentaje exigido en los consejos de administración y en los puestos de alta dirección, previendo además la Ley, en este caso, las posibles consecuencias y sanciones que se pudieran derivar de su incumplimiento.

En aplicación del principio de transparencia, los documentos principales que forman el expediente de tramitación de la norma se encuentran a disposición de la ciudadanía en el Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado.

Por último, en relación con el principio de eficiencia, esta ley orgánica no impone carga administrativa alguna adicional que no sea estrictamente necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, y aquellas otras que se consideran imprescindibles para garantizar los objetivos perseguidos con la presente ley.

Asimismo, esta ley utiliza un lenguaje inclusivo de acuerdo con el artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, respetando también la técnica normativa que desaconseja modificar solo disposiciones puntuales de una norma más amplia por razones de coherencia interna. Ello no obsta a que en su momento se emprenda una completa revisión del lenguaje inclusivo en el conjunto de las normas ahora modificadas.

Durante la tramitación de la norma se ha consultado a las Comunidades Autónomas, Cabildos y Consejos Insulares, así como a los Consejos Generales de los Colegios Profesionales. Ha sido solicitado informe a todos los Departamentos Ministeriales y la norma ha sido dictaminada por el Consejo Económico y Social, por la Comisión Nacional de los Mercados de Valores, por la Agencia Española de Protección de Datos, por el Tribunal de Cuentas y por el Consejo General del Poder Judicial. Igualmente, se ha sometido a dictamen del Consejo de Estado.

## CAPÍTULO I

### **Modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General**

**Artículo primero.** *Modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.*

**Uno.** Se modifica el artículo cuarenta y cuatro *bis* de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo cuarenta y cuatro *bis*.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.

2. La regla anterior se aplicará en el conjunto de las listas, sin separar titulares y suplentes.

3. En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer otros sistemas de elaboración de listas siempre que su objetivo sea favorecer la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichas candidaturas.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171, tales listas deberán tener igualmente una composición paritaria de mujeres y hombres, tal y como se establece en el apartado 1.

5. La Junta Electoral solo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para las personas candidatas como para las suplentes.»

**Dos.** Se modifica el artículo 187, apartado 2, de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, que pasa a tener la siguiente redacción:

«2. Cada candidatura se presentará mediante lista de candidatos.

Lo previsto en el artículo 44 *bis* de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.

Tampoco será exigible lo previsto en el artículo 44 *bis* de esta ley en aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes. En estos casos, sí será exigible que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, en cada candidatura.»

**Tres.** Se modifica el artículo doscientos seis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo doscientos seis.

1. Realizada la asignación de puestos de diputados, conforme a los artículos anteriores, la Junta Electoral convocará por separado dentro de los cinco días siguientes, a los concejales de los partidos políticos, coaliciones, federaciones y agrupaciones, que hayan obtenido puestos de diputados, para que elijan de entre las listas de candidatos avaladas, al menos, por un tercio de dichos concejales a quienes hayan de ser proclamados diputados, eligiendo, además, tres suplentes, para cubrir por su orden las eventuales vacantes. La elaboración de las mencionadas listas se ajustará al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, integrándose en las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.

2. Efectuada la elección, la Junta de Zona proclama los diputados electos y los suplentes, expide las credenciales correspondientes y remite a la Junta Provincial y a la Diputación certificaciones de los diputados electos en el partido judicial.»

## CAPÍTULO II

### **Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional**

**Artículo segundo.** *Modificación de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.*

Se modifica el apartado uno del artículo dieciséis de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Uno. Los Magistrados y Magistradas del Tribunal Constitucional serán nombrados por el Rey, a propuesta de las Cámaras, del Gobierno y del Consejo General del Poder Judicial, en las condiciones que establece el artículo ciento cincuenta y nueve, uno, de la Constitución.

Cada uno de los órganos que han de realizar las propuestas de nombramiento garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.

Los Magistrados y Magistradas propuestos por el Senado serán elegidos entre las candidaturas presentadas por las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas en los términos que determine el Reglamento de la Cámara.»

**Artículo tercero.** *Modificación de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado.*

La Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se añade un párrafo final al artículo séptimo con la siguiente redacción:

«En el nombramiento de los Consejeros Permanentes se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de aquéllos.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo noveno con la siguiente redacción:

«3. En el nombramiento de los Consejeros Electivos se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de aquéllos.»

**Artículo cuarto.** *Modificación de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica el apartado Uno del artículo catorce de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Uno. El Consejo Fiscal se constituirá, bajo la Presidencia de la persona titular de la Fiscalía General del Estado, por el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, el Fiscal Jefe Inspector o la Fiscal Jefa Inspectora y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías. Todos los miembros del Consejo Fiscal, excepto la persona titular de la Fiscalía General del Estado, el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Inspector, se elegirán, por un período de cuatro años, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los Vocales electos, por los miembros del Ministerio Fiscal en servicio activo, constituidos en un único colegio electoral en la forma que reglamentariamente se determine.»

**Artículo quinto.** *Modificación de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.*

Se añade un nuevo apartado Dos al artículo treinta de la Ley Orgánica 2/1982, de 1 de mayo, del Tribunal de Cuentas, con la redacción que se indica a continuación, pasando el actual apartado Dos a numerarse como nuevo apartado Tres:

«Dos. En la designación de las personas Consejeras de Cuentas, se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los designados por cada una de las Cámaras.»

**Artículo sexto.** *Modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.*

Uno. Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 567 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que pasan a tener la siguiente redacción:

«1. Las veinte personas Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designadas por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

2. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial, conforme a lo previsto en el Capítulo II del presente Título. En dicha elección, cada una de las Cámaras garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que entre las diez personas vocales se incluya como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.»

Dos. Se modifica el artículo 599.1.4.<sup>a</sup>, que pasa a tener la siguiente redacción:

«4.<sup>a</sup> Todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos. En estos nombramientos se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.»

**Tres.** Se modifica el artículo 602.1.d), que pasa a tener la siguiente redacción:

«d) Informar, en todo caso, sobre los nombramientos de jueces y magistrados de la competencia del Pleno, que deberá fundarse en criterios objetivos y suficientemente valorados y detallados, y tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Para la adecuada formación de los criterios de calificación de los jueces y magistrados, la Comisión podrá recabar información de los distintos órganos del Poder Judicial.»

### CAPÍTULO III

#### **Modificación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno**

**Artículo séptimo.** *Modificación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*

Se introduce un nuevo apartado 2 *bis* en el artículo 12 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con la redacción que se indica a continuación:

«2 *bis*. En el nombramiento de las personas titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento en su conjunto.»

### CAPÍTULO IV

#### **Modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público**

**Artículo octavo.** *Modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 54.1, que pasa a tener la siguiente redacción:

«1. La Administración General del Estado actúa y se organiza de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 3, así como los de descentralización funcional y desconcentración funcional y territorial. Asimismo, garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal, de acuerdo con lo establecido en los artículos 55 *bis* y 84 *bis*.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 55 *bis* con la siguiente redacción:

«Artículo 55 *bis*. *Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado.*

Las personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la Administración General del Estado se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada departamento ministerial.»

Tres. Se añade un nuevo artículo 84 *bis* con la siguiente redacción:

«Artículo 84 *bis*. *Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las entidades del sector público institucional estatal.*

1. El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres será de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las

entidades del sector público institucional estatal que tengan la condición de máximos responsables, así como a las personas con contratos de alta dirección en las citadas entidades, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada entidad.

2. El principio de representación equilibrada se garantizará también en la composición de los órganos colegiados de gobierno de las entidades.»

## CAPÍTULO V

### **Trasposición de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**

**Artículo noveno.** *Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.*

Se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 529 *bis*, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 529 *bis*. *Carácter necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres.*

1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.

2. El consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración.

En aquellos casos en que se produzca un incumplimiento de dicho porcentaje a raíz del fallecimiento u otras circunstancias sobrevenidas, como la pérdida de su capacidad de obrar o inhabilitadas legalmente, o a consecuencia de la renuncia voluntaria de uno de los miembros del consejo de administración, produciéndose una vacante anticipada, la sociedad cotizada deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por cooptación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 decies. Dicho porcentaje deberá recuperarse de forma definitiva en la primera junta general de accionista que tenga lugar después de la vacancia producida.

4. Únicamente en el caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el apartado anterior, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.

Los criterios que deben regir la selección se establecerán con anterioridad al inicio del proceso de selección.

En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, las sociedades cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales, cuando existan motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de

diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.

5. Conforme con lo establecido en la legislación de protección de datos personales, las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite, y siempre que su candidatura se haya examinado en el proceso de selección a miembros del consejo de administración previsto en el apartado anterior, de lo siguiente:

- a) Los criterios de capacitación en que se basó la elección.
- b) La apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado, con arreglo a los criterios anteriores.
- c) En su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.

6. En todo caso, las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones derivadas del incumplimiento de las mismas, y que pudieran afectar a la sociedad.

7. En aquellos procesos judiciales iniciados por la persona candidata no seleccionada en que, de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia por parte de esta de una capacitación igual a la de la persona candidata a miembro del consejo de administración seleccionada por la sociedad cotizada, siendo la parte actora del sexo menos representado en dicho consejo de administración, corresponderá a la sociedad cotizada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la selección realizada y del cumplimiento de los requisitos establecidos en el párrafo cuarto del apartado 4 del presente artículo.

8. Del mismo modo, las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. En la memoria prevista en el capítulo II del título VII de la presente ley, se detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.

9. El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible.

Dicha información deberá ser remitida, a su vez, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. Aquella publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que manifiesten en su informe de sostenibilidad haber alcanzado los objetivos establecidos en el artículo 529 *bis*, apartado 3.

10. Dicha información, incluida en el informe de sostenibilidad, debe distinguir entre miembros del consejo de administración ejecutivos y no ejecutivos, y recopilar las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos del artículo 529 *bis*, apartado 3. Igualmente, en caso de que no se hubiesen alcanzado dichos objetivos por parte de la sociedad en materia de igualdad de género, se incluirán también los motivos a los que responde dicho incumplimiento, y una descripción exhaustiva de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos.

11. Esta información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración prevista en el apartado 9 se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras, y se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años.

12. Esta información sobre igualdad de género en el consejo de administración no incluirá, por lo que respecta a cada administrador, categorías especiales de datos personales en el sentido del artículo 9.1 del Reglamento (UE) n.º 2016/679, ni datos personales relativos a su situación familiar.»

Dos. Se modifica la disposición adicional séptima, que queda redactada de este modo:

«Disposición adicional séptima. *Competencias supervisoras de la Comisión Nacional del Mercado de Valores.*

Las disposiciones contenidas en los artículos 497; 497 bis; 512; 513; 514; 515; 516; 517; 520 bis; 520 ter; 522 bis; 524 bis; 524 ter; 525.2; 526; 527 bis.2; 527 septies; 528; 529; 529 bis, apartados 3 a 11; 529 quaterdecies; 529 quincecies; 529 unvicies; 530; 531; 532; 533; 534; 538; 539; 540, y 541 del título XIV forman parte de las normas de ordenación y disciplina del mercado de valores, cuya supervisión corresponde a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de conformidad con lo dispuesto en el título IX de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

La Comisión Nacional del Mercado de Valores será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de las obligaciones establecidas en los artículos indicados en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el título IX de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.»

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimosexta, que queda redactada del siguiente modo:

«Disposición adicional decimosexta. *Representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público.*

1. Lo previsto en el artículo 529 bis en sus apartados 3 y siguientes resultará también de aplicación a las entidades que, de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, tengan la consideración de entidad de interés público, a partir del ejercicio siguiente al que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.
- b) Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

Cuando se trate de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales contemplados en el artículo 529 duodecies.3.

A tales efectos, se entenderá por control lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio y por familia las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado.

2. No será exigible a dichas entidades de interés público la obligación de remisión de la información anual a la Comisión Nacional del Mercado de Valores prevista en el apartado 529 bis, apartado 9, cuando no sean sociedades cotizadas.»

**Artículo décimo.** *Modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.*

Se modifica el artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 292. *Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.*

1. Son infracciones los siguientes incumplimientos de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio:

a) La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541, y la disposición adicional sexta de esta ley, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos. La falta de inclusión en la memoria de la información a la que se refiere el artículo 529 bis, apartado 8, o la inclusión de dicha información con omisiones o datos falsos o engañosos.

b) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 512 a 517, 525.2, 526, 528 a 534 y 538 relativos a las especialidades de la Junta General de Accionistas, las especialidades de la administración y la información societaria.

c) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 529 *bis*, apartados 3 a 7 y apartados 9 a 11, relativos a las exigencias de representación equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas y a la publicación de información relativa a dicha representación equilibrada en el seno de la sociedad.

d) El carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quincecies o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones de auditoría de las entidades de interés público contempladas en el citado artículo 529 quaterdecies.

e) La inexistencia de la página web prevista en el artículo 539 o la falta de publicación en la misma de la información señalada en dicho artículo y en el del artículo 17 del Reglamento (UE) n.º 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, o en sus normas de desarrollo.

f) La falta de inclusión en el informe de gestión de las sociedades cotizadas de la información exigida por el artículo 262 o la existencia de omisiones o datos falsos o engañosos.

2. Todas las infracciones previstas en este artículo tendrán la consideración de infracciones graves.»

## CAPÍTULO VI

### **Modificación de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales**

**Artículo undécimo.** *Modificación de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.*

Se modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 5 para añadir una nueva letra v) con el siguiente contenido:

«v) Impulsar las medidas necesarias para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas.»

Dos. Se modifica el artículo 11, que queda redactado como sigue:

«Artículo 11. *Memoria Anual.*

1. Las organizaciones colegiales estarán sujetas al principio de transparencia en su gestión. Para ello, cada una de ellas deberá elaborar una Memoria Anual que contenga al menos la información siguiente:

a) Informe anual de gestión económica, incluyendo los gastos de personal suficientemente desglosados y especificando las retribuciones de los miembros de la Junta de Gobierno en razón de su cargo.

b) Número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo. Si el porcentaje de mujeres no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

c) Importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.

d) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

e) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por las personas consumidoras o usuarias o sus organizaciones representativas, desagregadas por sexo, cuando sea posible, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.

f) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.

g) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.

h) Información estadística sobre la actividad de visado.

Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.

i) Medidas adoptadas por el colegio para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de la profesión.

2. La Memoria Anual deberá hacerse pública a través de la página web en el primer semestre de cada año.

3. El Consejo General hará pública, junto a su Memoria, la información estadística a la que hace referencia el apartado 1 de este artículo de forma agregada para el conjunto de la organización colegial.

4. A los efectos de cumplimentar la previsión del apartado anterior, los Consejos Autonómicos y los Colegios Territoriales facilitarán a sus Consejos Generales o Superiores la información necesaria para elaborar la Memoria Anual.»

Tres. El artículo 15 queda modificado del siguiente modo:

«Artículo 15. *Igualdad de trato y no discriminación.*

1. El acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra circunstancia personal o social, en los términos previstos en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en 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.

2. En las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los Colegios Profesionales, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos, salvo que existan razones objetivas y debidamente fundadas, y siempre que se adopten medidas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

Los Consejos Generales o Superiores de cada colegio profesional nombrarán una persona responsable de la coordinación en materia de igualdad que, entre otras funciones, se encargará de supervisar las condiciones de aplicación de la excepción a la que se refiere el párrafo anterior, así como las medidas a adoptar para alcanzar el porcentaje mínimo establecido.»

## CAPÍTULO VII

### **Modificación de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal**

**Artículo duodécimo.** *Modificación de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.*

Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 24 de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal, con la siguiente redacción:

«4. La elección de los miembros de los Consejos de Informativos se hará cumpliendo el principio de representación paritaria entre mujeres y hombres, de forma que aquellos incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.»

## CAPÍTULO VIII

### **Modificación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical**

**Artículo decimotercero.** *Modificación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.*

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, con el siguiente contenido:

«Los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.»

## CAPÍTULO IX

### **Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

**Artículo decimocuarto.** *Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

Se añade una nueva disposición adicional al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el siguiente contenido:

«Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.»

## CAPÍTULO X

### **Presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado**

**Artículo decimoquinto.** *Modificación de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.*

Se modifican los apartados 1 y 4 del artículo 17 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en los siguientes términos:

«1. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado es el órgano de participación, deliberación y consulta del estudiantado universitario ante el Ministerio de Universidades.»

«4. La composición, así como la organización y el funcionamiento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se determinarán reglamentariamente. En su composición se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. En todo caso, estarán representadas todas las universidades y estará presidido por el Ministro o Ministra de Universidades. El Secretario o Secretaria General de Universidades actuará como Vicepresidente o Vicepresidenta primera, correspondiendo la vicepresidencia segunda al estudiantado.»

## CAPÍTULO XI

### **Modificación de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones**

**Artículo decimosexto.** *Modificación de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.*

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, con el siguiente contenido:

«Los órganos de gobierno y representación de las fundaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.
- b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Las fundaciones cuyos fines u objeto así lo justifiquen, estarán exentas de cumplir con esta obligación. En el plan de actuación al que se refiere el artículo 25.8 de esta ley, se detallarán las razones fundadas y los objetivos que justifican dicha exención.»

## CAPÍTULO XII

**Modificación de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social**

**Artículo decimoséptimo.** *Modificación de la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.*

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social, con el siguiente contenido:

«Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.
- b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Las organizaciones cuyos fines u objetos así lo justifiquen estarán exentas de cumplir con esta obligación.»

**CAPÍTULO XIII****Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social**

**Artículo decimooctavo.** *Modificación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.*

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, con el siguiente contenido:

«Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.
- b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.»

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

**Primera.** *Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres.*

A los efectos de esta ley se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado.

Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.

**Segunda.** *Participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos para la concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal.*

En la composición de los tribunales, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal, o en los que el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por un representante de aquellas, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos. Si el tribunal, jurado u órgano colegiado estuviese integrado por 3 miembros, se garantizará que ambos sexos estén representados.

**Tercera.** *Participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos a los que se refieren los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar.*

En la consecución del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres contenido en los artículos 55 *bis* y 84 *bis* de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en el nombramiento de los cargos a los que se refieren los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se tendrá en cuenta la legislación específica de la organización militar, con las adaptaciones y desarrollos que reglamentariamente procedan.

**Cuarta.** *Organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración.*

1. De acuerdo con lo previsto por el artículo 10 de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, la Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres, O.A. se encargarán de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley por parte de las sociedades cotizadas.

2. De igual forma, la Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres, O.A., en colaboración con los organismos homólogos de las diferentes comunidades autónomas se encargarán de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la disposición adicional decimosexta del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en materia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público.

No obstante lo anterior, corresponderá a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones la promoción, el análisis, el seguimiento y apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la disposición adicional decimosexta del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en materia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades aseguradoras. Información que deberán remitir anualmente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y al Instituto de las Mujeres, O.A.

3. La información relativa al punto anterior se mantendrá accesible en la página web del Instituto de las Mujeres, de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años y podrá ser publicada, asimismo, por los organismos homólogos existentes en las comunidades autónomas con competencias en la materia.

**Quinta.** *Evaluación de los méritos, curriculum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i.*

1. La Administración General del Estado y el sector público estatal desarrollarán medidas tendentes a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres evitando cualquier discriminación o penalización directa o indirecta por razón de sexo en todos los procesos de evaluación y/o selección del personal investigador.

2. Para las convocatorias públicas de I+D+i donde el criterio de evaluación comprenda la valoración de los méritos alcanzados durante un período concreto y limitado o a lo largo de toda la carrera investigadora, así como aquellas en que el criterio de evaluación esté basado en la consecución de unos méritos mínimos computados durante el total de la carrera investigadora o durante un período limitado y concreto de esta, la Administración General del Estado y el sector público estatal deberán computar como tiempo de inactividad investigadora, como mínimo, el tiempo disfrutado de permiso de maternidad, paternidad, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia e incapacidad temporal asociada al embarazo o por razones de violencia de género o cualquier tipo de acoso.

3. En las bases de las convocatorias de ayudas, se establecerá el factor corrector que en cada caso corresponda y que permita compensar los períodos de inactividad investigadora y garantizar la igualdad de oportunidades.

**Sexta.** *Adaptación de reglamentos judiciales.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley orgánica, el Consejo General del Poder Judicial deberá adaptar el Acuerdo de 26 de julio de 2000, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 1/2000, y el Reglamento de 25 de febrero de 2010, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, a lo dispuesto en esta ley orgánica, garantizando el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos judiciales de carácter discrecional que permitan alcanzar al menos un cuarenta por ciento de mujeres en dichos órganos.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Primera.** *Aplicación de las medidas sobre representación paritaria y participación equilibrada en los procesos electorales, sector público institucional estatal, sociedades cotizadas y otras entidades.*

1. La modificación del artículo cuarenta y cuatro *bis* de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, será de aplicación a los procesos electorales que se convoquen después de la entrada en vigor de esta ley orgánica.

2. Lo dispuesto en la disposición adicional segunda, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos para la concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal, se aplicará a los premios o condecoraciones convocados con posterioridad a la entrada en vigor de esta ley.

3. Las previsiones contenidas en los artículos 55 *bis* y 84 *bis* de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, se aplicarán a los nombramientos y designaciones que se produzcan tras la entrada en vigor de la presente ley orgánica.

En todo caso, el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la totalidad de la Administración General del Estado y del sector público institucional estatal, deberá quedar garantizado en un plazo máximo de cinco años desde la entrada en vigor de la presente ley orgánica.

4. Lo dispuesto en el artículo 529 *bis*, en sus apartados 3 y siguientes, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, será de aplicación a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor.

Para el resto de sociedades cotizadas, lo dispuesto en dicho artículo será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027.

5. Las modificaciones previstas en el artículo 15.2 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, se aplicarán gradualmente en la designación de los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios profesionales o Consejos Generales, debiendo alcanzar el porcentaje del cuarenta por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2029.

Asimismo, las modificaciones previstas en la disposición adicional decimosexta del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, se aplicarán gradualmente respecto de los Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público, debiendo alcanzar el porcentaje del treinta y tres por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y del cuarenta por ciento del sexo menos representado el 30 de junio de 2029.

6. Lo dispuesto en el artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, no entrará en vigor hasta que lo haga el correspondiente articulado de la Ley de Sociedades de Capital, conforme con lo establecido en el apartado 4.

7. Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028.

**Segunda.** *Aplicación de las medidas sobre representación paritaria y participación equilibrada en los órganos constitucionales o de relevancia constitucional.*

1. La modificación del artículo dieciséis de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, no será de aplicación hasta que proceda la próxima renovación o nombramiento de magistrados y magistradas del Tribunal Constitucional tras la entrada en vigor de esta ley orgánica.

2. La modificación de los artículos séptimo y noveno de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, se aplicará a los nombramientos de Consejeros permanentes y electivos, respectivamente, que se produzcan tras la entrada en vigor de la presente ley orgánica.

3. La modificación del artículo catorce de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, se aplicará a la elección de los miembros del Consejo Fiscal que tenga lugar tras la entrada en vigor de la presente ley orgánica.

4. La modificación del artículo treinta de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, se aplicará a la designación de Consejeros y Consejeras de Cuentas que se produzcan tras la entrada en vigor de la presente ley orgánica.

5. La modificación del artículo 567 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, será de aplicación a la designación de vocales del Consejo General del Poder Judicial que tenga lugar tras la entrada en vigor de la presente norma.

**Tercera.** *Aplicación de la modificación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.*

La modificación del artículo 15.6 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, prevista en la disposición final cuarta de la presente ley, será de inmediata y directa aplicación en la tramitación parlamentaria que esté en curso en el momento de su entrada en vigor. De tal manera que, si el acuerdo del Consejo de Ministros en el que se recogen los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública ya se hubiera remitido a las Cortes Generales, y este hubiera sido rechazado por el Senado, dichos objetivos se someterán a una nueva votación en el Pleno del Congreso, aprobándose por mayoría simple, sin necesidad de que se inicie un nuevo procedimiento.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.** *Modificación de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.*

**Uno.** Se modifica el apartado 5 del artículo 4 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, quedando redactado de la siguiente forma:

«5. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad en el seno de aquellas, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de las distintas competiciones, para su suscripción por éstas. A efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente señalado, el Consejo Superior de Deportes pondrá a disposición de las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales un protocolo, en los términos indicados.

De acuerdo con dicho protocolo, deberá ponerse en conocimiento del organismo sancionador dependiente del Consejo Superior de Deportes cualquier actuación que pueda ser considerada discriminación, abuso o acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o autoridad, para ser sancionada como falta muy grave atendiendo a lo establecido en el artículo 104.»

**Dos.** Se modifica el apartado 1 del artículo 104 de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, quedando redactado de la siguiente forma:

«1. A efectos de la presente ley, se consideran infracciones muy graves:

- a) El quebrantamiento de sanciones impuestas por infracciones muy graves o graves.
- b) Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición, afecte o no al resultado, y, en general, las actuaciones que supongan un intento de alterar el normal desarrollo de una competición o actividad deportiva.
- c) La falta de asistencia no justificada a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales, así como la no puesta a disposición de las selecciones nacionales de las personas deportistas que hayan sido designadas para formar parte de las mismas.
- d) La manipulación o alteración del material de equipamiento deportivo, en contra de las reglas técnicas, cuando pueda afectar al resultado de la competición o actividad deportiva o ponga en peligro la integridad de las personas.
- e) Realizar, promocionar, permitir o consentir, expresa o tácitamente, la organización o celebración de apuestas o la participación en juegos por parte de quienes, en el ámbito deportivo, carecen del título habilitante correspondiente, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad en que puedan incurrir las personas o entidades infractoras en materia de ordenación del juego.
- f) La tercera infracción grave cometida en un período de dos años, siempre que las dos anteriores sean firmes.
- g) La no suscripción de los seguros obligatorios previstos en esta ley o en su normativa de desarrollo.

h) La incorrecta utilización de los fondos privados o de las subvenciones, créditos, avales, y demás ayudas del Estado, de sus Organismos autónomos o cualquier otro concedido con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

i) Los actos notorios y públicos que atenten a la dignidad o decoro deportivos.

j) Los abusos de autoridad.

k) La no realización del informe anual de igualdad, así como no contar con los protocolos a los que se refiere el artículo 4.

l) Cualquier actuación que pueda ser considerada discriminación, abuso o acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o autoridad.»

**Segunda.** *Modificación del artículo 71.1, letra d), de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.*

Se modifica el primer párrafo de la letra d) del apartado 1 del artículo 71 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, quedando redactado como sigue:

«d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente.

(...).»

**Tercera.** *Modificación del Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales.*

Con reserva de su rango reglamentario, se modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, en los siguientes términos:

Uno. Se introduce un nuevo artículo 6 *bis* con la siguiente redacción:

«Artículo 6 *bis*.

En caso de embarazo, o de estar en proceso de adopción, en este último caso habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad, las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. Las personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual.»

Dos. Se introduce un nuevo artículo 7 *bis* con la siguiente redacción:

«Artículo 7 *bis*.

Las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos.»

Tres. Se introduce un nuevo artículo 10 *bis* con la siguiente redacción:

«Artículo 10 *bis*.

Las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares.»

Cuatro. Se introduce un nuevo artículo 12 *bis* con la siguiente redacción:

«Artículo 12 *bis*.

Sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter general en materia de conciliación y de permisos, las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia.»

Cinco. Se introduce un nuevo artículo 18 *bis* con la siguiente redacción:

«Artículo 18 *bis*.

Las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.»

**Cuarta. Modificación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.**

El apartado 6 del artículo 15 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, queda redactado de la siguiente manera:

«6. El acuerdo del Consejo de Ministros en el que se contengan los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública se remitirá a las Cortes Generales acompañado de las recomendaciones y del informe a los que se refieren los apartados 4 y 5 de este artículo.

En forma sucesiva y tras el correspondiente debate en Pleno, el Congreso de los Diputados y el Senado se pronunciarán aprobando o rechazando los objetivos propuestos por el Gobierno.

Si aprobados los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública por el Congreso, los mismos fuesen rechazados por el Senado, dichos objetivos se someterán a nueva votación en el Pleno del Congreso, aprobándose si este los ratifica por mayoría simple.

Si son rechazados, el Gobierno, en el plazo máximo de un mes, remitirá un nuevo acuerdo que se someterá al mismo procedimiento.»

**Quinta. Modificación de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.**

Se añade un nuevo apartado, al final del artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos, con la siguiente redacción:

«Los partidos políticos deben tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.»

**Sexta. Modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional trigésima segunda. *Regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad.*

1. Accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se

establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.

2. Los planes de estudios conducentes a la obtención de este título se elaborarán y aprobarán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

3. En el plazo de seis meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, aprobará la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo reglamentario y precisará por Orden Ministerial los requisitos para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión.»

**Séptima. Modificación de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.**

**Uno.** Se modifica el artículo 1.2, que queda redactado como sigue:

«2. Se beneficiarán asimismo de las ayudas contempladas por esta ley las víctimas de violencia sexual en el sentido del artículo 3.1 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, incluidas las víctimas de homicidio subsiguiente a un delito contra la libertad sexual.»

**Dos.** Se modifica el artículo 2.1.c), que queda redactado como sigue:

«c) De la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, o en el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

En el caso de fallecimiento consecuencia de la violencia sufrida, lo previsto en los párrafos anteriores será exigible respecto de las personas beneficiarias a título de víctimas indirectas, con independencia de la nacionalidad o residencia habitual de la víctima fallecida.»

**Tres.** Se suprime el apartado 4 del artículo 7.

**Octava. Modificación de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.**

Se modifica el artículo 2.4.i) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que queda redactado como sigue:

«i) Las ayudas económicas a las víctimas de violencia de género concedidas según lo establecido en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a las víctimas de violencias sexuales concedidas según lo establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual y en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.»

**Novena. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.**

**Uno.** Se modifica el primer párrafo del apartado 8 del artículo 37, que quedará redactado como sigue:

«8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.  
(...).»

**Dos.** Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 40, que quedan redactados como sigue:

«4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la

localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo.»

**Tres.** Se modifica la letra n) del apartado 1 del artículo 45, que queda redactada como sigue:

«n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.»

**Cuatro.** Se modifica la letra m) del apartado 1 del artículo 49, que queda redactada como sigue:

«m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.»

**Cinco.** Se modifica la letra b) del apartado 4 del artículo 53, que queda redactada como sigue:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

**Seis.** Se modifica la letra b) del apartado 5 del artículo 55, que queda redactada como sigue:

«b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.»

**Décima.** *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.*

**Uno.** Se modifica la letra d) del artículo 49, que queda redactada como sigue:

«d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución

proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.»

**Dos.** Se modifica el apartado 1 del artículo 82, que queda redactado como sigue:

«1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.»

**Tres.** Se modifica la letra d) del apartado 1, el primer párrafo del apartado 5 y el primer párrafo del apartado 6 del artículo 89, que quedan redactados como sigue:

«d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.»

«5. Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

(...).»

«6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género o de violencia sexual.

(...).»

**Undécima.** *Modificación de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*

**Uno.** Se modifica el apartado 1 del artículo 37, que queda redactado como sigue:

«1. A los efectos del reconocimiento de los derechos regulados en este título, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.

A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.»

**Dos.** Se modifica el apartado Cuatro de la disposición final primera, que queda redactado como sigue:

«Cuatro. Se modifica el apartado 3 del artículo 681, que queda redactado como sigue:

"3. Queda prohibida, en todo caso, la divulgación o publicación de información relativa a la identidad de víctimas menores de edad, de víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección y de las víctimas de los delitos de violencia sexual referidos en el artículo 3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como de datos que puedan facilitar su identificación de forma directa o indirecta, o de aquellas circunstancias personales que hubieran sido valoradas para resolver sobre sus necesidades de protección, así como la obtención, divulgación o publicación de imágenes suyas o de sus familiares."»

#### **Duodécima.** *Naturaleza de la ley.*

La presente ley tiene el carácter de ley orgánica, a excepción de los artículos cuarto, séptimo a duodécimo, decimocuarto y decimosexto a decimoctavo, de las disposiciones adicionales, de los apartados 2 a 6 de la disposición transitoria primera, del apartado 3 de la disposición transitoria segunda y de las disposiciones finales primera a tercera y séptima a décima.

La modificación del Real Decreto 1006/1985 mantiene su rango reglamentario.

#### **Decimotercera.** *Títulos competenciales.*

1. Esta ley orgánica se dicta al amparo de la competencia exclusiva atribuida al Estado por el artículo 149.1.1.<sup>a</sup> de la Constitución Española, sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

2. Los artículos octavo, undécimo y la disposición adicional primera se dictan, además, al amparo del artículo 149.1.18.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas.

3. El capítulo V y la disposición adicional segunda se dictan, además, al amparo de lo dispuesto por el artículo 149.1.6.<sup>a</sup>, 11.<sup>a</sup> y 13.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia en materia de legislación mercantil; bases de la ordenación de crédito, banca y seguros; y bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, respectivamente.

#### **Decimocuarta.** *Incorporación de derecho de la Unión Europea.*

Mediante esta ley orgánica se incorpora al derecho español la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

#### **Decimoquinta.** *Entrada en vigor.*

La presente ley orgánica entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Palma, 1 de agosto de 2024.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN