

## I. DISPOSICIONS GENERALS

### CAP DE L'ESTAT

**15936** *Llei orgànica 2/2024, d'1 d'agost, de representació paritària i presència equilibrada de dones i homes.*

FELIPE VI

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei orgànica.

Sapiguen: Que les Corts Generals han aprovat la Llei orgànica següent i jo la sanciono:

#### PREÀMBUL

I

Un aspecte de rellevància especial a l'hora de determinar la qualitat d'un sistema democràtic és, sens dubte, el grau d'igualtat entre dones i homes que existeix en la societat. La Constitució espanyola reconeix aquest principi a l'article 14, en què proclama que tots els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra sigui real i efectiva, pilar fonamental de la igualtat material.

En l'àmbit del dret internacional, ocupa un lloc preminent la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), de 18 de desembre de 1979 (ratificada per Espanya mitjançant l'Instrument de 5 de gener de 1984), en la qual els estats part es comprometen a garantir a les dones «en igualtat de condicions amb els homes, el dret a participar en la formulació de les polítiques governamentals i en l'execució d'aquestes, i ocupar càrrecs públics i exercir totes les funcions públiques en tots els plans governamentals» [article 7.b)], així com «les mateixes oportunitats d'ocupació, inclusivament a l'aplicació dels mateixos criteris de selecció en qüestions d'ocupació», i «el dret a l'ascens» [article 11.b) i c)].

Des de la Declaració de Pequín, aprovada per la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de les Nacions Unides, aquesta visió s'ha vist reforçada, en particular amb l'adopció de la Resolució 1325 (2000) del Consell de Seguretat, que dona origen a l'Agenda Dones, Pau i Seguretat, juntament amb altres resolucions relacionades, que insten a incrementar la participació i representació de les dones en la prevenció, la gestió i la solució de conflictes. Aquesta Agenda està interconnectada amb l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, adoptada a Nova York el 2015. Tal com reconeix la Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides de 25 de setembre de 2015, per assolir un desenvolupament sostenible les dones i les nenes han de tenir «les mateixes oportunitats que els homes i els nens en l'ocupació, el lideratge i l'adopció de decisions a tots els nivells».

En conseqüència, l'objectiu de desenvolupament sostenible 5 de l'Agenda («Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les nenes») inclou entre les seves metes la d'assegurar «la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública» (Objectiu 5.5). I els estats que l'han subscrit adopten el compromís d'«Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells» [Objectiu 5.c)].

En una línia anàloga s'han manifestat organismes i organitzacions com el Consell d'Europa, o l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), que han posat en relleu que la recerca de la igualtat formal i material entre dones i homes constitueix una pedra angular del dret internacional dels drets humans.

En l'àmbit del Consell d'Europa, des de la seva Recomanació Rec (2003) 3 del Comitè de Ministres sobre la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions polítiques i públiques, on defineix per primera vegada la «participació equilibrada» com una taxa de participació d'almenys el quaranta per cent de cada sexe en els llocs de representació i decisió com a llindar de paritat per eliminar possibles biaixos de gènere en els processos de presa de decisions; fins a la Resolució 1825 (2011) de l'Assemblea Parlamentària del Consell d'Europa sobre un nombre més alt de dones en els òrgans decisoris econòmics i socials, s'han produït avenços significatius en aquesta matèria.

A més, des de 2014, el Consell d'Europa adopta estratègies plurianuals d'igualtat de gènere en les quals inclou sistemàticament, com a objectiu estratègic, aconseguir la participació equilibrada de les dones i els homes en la presa de decisions polítiques i públiques. Aquest objectiu es reedita en l'Estratègia d'Igualtat de Gènere 2018-2023, aprovada el març de 2018.

També l'OCDE, en línia amb l'objectiu de desenvolupament sostenible 5 de l'Agenda 2030 de les Nacions Unides, va adoptar el 2015 una recomanació important sobre «igualtat de gènere en la vida pública», en la qual s'insta els seus estats membres a avançar en l'equilibri «al nivell més alt en la vida pública desenvolupant un marc integral que afavoreixi una representació equitativa de dones i homes en càrrecs decisoris i altres llocs de responsabilitat en institucions públiques». Amb aquesta finalitat recomana adoptar «mesures reguladores o voluntàries globals (transitòries o correctives) per impulsar la diversitat de gènere en òrgans parlamentaris i executius, inclosos els comitès parlamentaris i càrrecs directius».

Tots aquests principis també formen part del patrimoni de la Unió Europea, ja que l'actual Tractat de la Unió Europea consagra la igualtat entre dones i homes en l'article 2 com un dels valors en què es fonamenta la mateixa Unió, així com un dret fonamental protegit per aquesta (article 3 del Tractat de la Unió Europea). Així mateix, l'article 157, apartat quart, del Tractat de funcionament de la Unió Europea configura específicament l'acció afirmativa com un element integrant del principi antidiscriminatori a la Unió Europea quan estableix que «per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedeix a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals». En el mateix sentit, la Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea, proclamada solemnement pel Parlament Europeu, el Consell i la Comissió el 7 de desembre de 2000 i que té el mateix valor que els Tractats, prohibeix en l'article 21.1 tota discriminació per raó de sexe; i en l'article 23 disposa que el principi d'igualtat entre dones i homes «s'ha de garantir en tots els àmbits, inclusivament en matèria d'ocupació, treball i retribució», alhora que precisa que no impedeix el manteniment o l'adopció de mesures que suposin avantatges concrets a favor del sexe menys representat, de manera que, tal com fa l'article 157 del Tractat de funcionament de la Unió Europea, la Carta reforça la idea que l'acció positiva no és una excepció al principi d'igualtat entre dones i homes sinó una manifestació d'aquest principi.

En són un reflex les diferents directives que s'han aprovat en aquesta matèria, l'exponent millor i més clar de les quals és la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en afers d'ocupació, o la Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns i serveis i el seu subministrament. O, més recentment, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida

professional dels progenitors i els cuidadors, que fomenta la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors.

La normativa de la Unió Europea està transposada a Espanya fonamentalment a través de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que va constituir el punt de partida dels principals avenços aconseguits en aquesta matèria al nostre país, sobre la base, expressada en la seva exposició de motius, de la necessitat d'«una acció normativa dirigida a combatre totes les manifestacions encara subsistents de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i a promoure la igualtat real entre dones i homes, amb remoció dels obstacles i estereotips socials que impedeixen assolir-la». «La novetat d'aquesta Llei radica», segons prossegueix la seva exposició de motius, «en la prevenció d'aquestes conductes discriminatòries i en la previsió de polítiques actives per fer efectiu el principi d'igualtat».

Aquesta Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, consagra, entre molts altres avenços, el principi de «presència o composició equilibrada» en la disposició addicional primera, entenent com a tal «la presència de dones i homes de manera que, en el conjunt a què es refereixi, les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent».

Sobre aquestes premisses i amb l'objectiu d'avançar en la consecució de l'exercici real i efectiu del principi constitucional d'igualtat, d'acord amb el manament que dirigeix als poders públics l'article 9.2 de la Constitució espanyola, i d'aprofundir en el principi esmentat de presència o composició equilibrada, fins al punt d'exigir una representació paritària en determinats àmbits i òrgans, aquesta Llei orgànica introdueix modificacions substancials en el nostre ordenament jurídic a fi d'aprofundir en aquesta realització efectiva de la igualtat de dones i homes, essencialment en els àmbits decisoris de la vida política i econòmica.

## II

La Llei orgànica consta d'una part expositiva i una part dispositiva, dividida en tretze capítols, que contenen divuit articles, sis disposicions addicionals, tres disposicions transitòries i quinze disposicions finals.

El capítol I, compost per l'article primer, modifica l'article quaranta-quatre bis, l'apartat dos de l'article cent vuitanta-set i l'article dos-cents sis de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general, amb la finalitat que les candidatures que es presentin a les eleccions de diputats i diputades al Congrés, municipals, de membres dels consells insulars i dels cabildos insulars, diputats i diputades al Parlament Europeu, membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes i de les juntes generals dels territoris històrics bascos, tinguin una composició paritària de dones i homes, i les llistes les integrin persones d'un sexe i l'altre ordenades de manera alternativa. Aquest manament s'aplica així mateix a les candidatures al Senat quan s'agrupin en llistes, i s'afegeix que la Junta Electoral no ha d'acceptar les candidatures que no compleixin aquest precepte, tant per a les persones candidates com per a les suplents.

Amb aquesta previsió se supera l'actual exigència, establerta al seu moment per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'una composició equilibrada segons la qual, a la llista de candidats, cada sexe ha de suposar com a mínim el quaranta per cent.

L'objectiu perseguit per aquella reforma, emmarcada al seu torn dins del cabal de la Unió Europea sobre igualtat de sexe, i a la transposició adequada del qual es dirigia en bona mesura, era el d'«assolir aquesta igualtat real i efectiva entre dones i homes», i per això contenia un manament a tots els poders públics «de remoció de situacions de desigualtat fàctica constatable, no corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal».

La conformitat d'aquesta reforma amb l'article 23 de la Constitució espanyola va ser avalada per la Sentència del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de gener, que va declarar que aquesta mesura no tan sols no vulnerava el dret a la igualtat, sinó que a més el feia efectiu en l'àmbit de la representació política.

El temps transcorregut des de la reforma esmentada ha posat de manifest que, malgrat que s'ha corregit substancialment el desequilibri existent entre dones i homes en les diferents llistes electorals, la mitjana d'homes continua sent lleugerament superior a la de dones. Aquesta diferència s'incrementa si tenim en compte els càrrecs electes.

En efecte, en els processos electorals successius des de llavors, l'increment de la presència de dones en càrrecs electes s'ha mantingut. Així, a les eleccions locals celebrades el 2019, el percentatge de regidores ha estat del 46 per cent. A les eleccions al Parlament Europeu de 2019, van resultar elegides 23 diputades, del total de 54 escons corresponents a Espanya. I, finalment, a les eleccions a Corts Generals celebrades el 23 de juliol de 2023, el percentatge de diputades electes al novembre va ser del 44,3 per cent, percentatge similar al de les anteriors eleccions de 2019, que van representar el 44 per cent, i el percentatge de senadores electes va ser del 43,3 per cent, enfront del 39,4 per cent de les anteriors eleccions.

Aquestes circumstàncies, que són extrapolables a la major part de processos electorals als quals és aplicable la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, posen de manifest que l'actual composició equilibrada en les llistes entre dones i homes continua sense corregir per complet el desequilibri que aleshores es va tractar de solucionar. Per això, es fa necessari articular un nou model, en línia amb alguna de les propostes actualment en tramitació en el si de la Unió Europea, i amb la legislació ja adoptada per diverses comunitats autònomes, que prevegi una alternança real entre les persones candidates de tots dos sexes.

Referent a això s'han de citar les lleis electorals de la Comunitat Autònoma de Castella-la Manxa i de la Comunitat Autònoma d'Andalusia, que van consagrar el model de les anomenades «llistes cremallera», en les quals, per garantir el principi d'igualtat en la representació política, les candidatures que presentin els partits polítics, les federacions, les coalicions o les agrupacions d'electors alternen dones i homes, en què els d'un sexe ocupen els llocs parells i els de l'altre els imparells.

Aquest model va ser igualment avalat pel Tribunal Constitucional en la seva Sentència 40/2011, de 31 de març, amb arguments anàlegs als ja esgrimits en la Sentència 12/2008, de 29 de gener; i va confirmar que, atès que la mesura s'orienta també a la consecució de la igualtat real i efectiva de les dones i els homes en l'àmbit de la representació política, ja que instaura «una fórmula de presència igualitària i rigorosament alternativa de tots dos sexes en totes les candidatures electorals als comicis autonòmics», «el precepte en qüestió no incorre en inconstitucionalitat».

Conseqüentment, s'ha considerat necessari introduir aquestes «llistes cremallera», ja que d'aquesta manera no tan sols s'aconsegueix un equilibri ple en les llistes, sinó que es garanteix que aquest equilibri també tindrà reflex, d'una manera molt més directa, en la relació de persones electes i en la seva representació en els òrgans polítics representatius, tal com preveu el Pla Estratègic per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes 2022-2025, aprovat per Acord del Consell de Ministres amb data 8 de març de 2022.

### III

Però la millora de la qualitat d'aquesta representació no s'esgota en els òrgans de representació política emanats de les diferents eleccions. En efecte, precisament en relació amb la presència de les dones en els poders de l'Estat, el 65è període de sessions de la Comissió per a la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW) es va dedicar el març de 2021 a «La participació de les dones i l'adopció de decisions per part d'elles de forma plena i efectiva en la vida pública». En les conclusions acordades en aquesta última sessió es demana als governs que estableixin objectius específics per assolir l'equilibri en l'exercici del poder executiu, legislatiu i judicial, en tots els nivells i àrees, així com accions positives i mesures temporals especials apropiades, com ara quotes, designacions o programes de pràctiques.

Per això, aquesta Llei orgànica es dirigeix a garantir aquesta presència equilibrada de dones i homes també en els òrgans constitucionals, entenent com a tals els creats i regulats per la Constitució espanyola, les relacions dels quals en l'exercici dels poders de l'Estat configuren la forma de govern i que es troben en el vèrtex de l'organització estatal; així com en altres òrgans, denominats de rellevància constitucional, perquè es preveuen en la mateixa Constitució espanyola i perquè completen l'esquema de relacions entre les grans institucions d'Estat.

Com a tals òrgans essencials a la mateixa existència de l'Estat, que participen directament o indirectament en l'exercici dels poders estatals, no poden ser aliens a la consolidació del principi de presència equilibrada en tots els àmbits decisoris de la vida pública; com de fet no ho són, ja que, en els últims anys, tots mostren ja una tendència inequívoca cap a aquesta presència equilibrada de dones i homes entre els seus membres.

Tanmateix, per a cap d'aquests òrgans constitucionals existeix una previsió legal expressa dirigida a garantir una composició que asseguri la presència d'almenys el quaranta per cent del sexe menys representat en els termes expressats per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març; excepte la previsió introduïda per la Llei orgànica 4/2018, de 28 de desembre, de reforma de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, que modificava l'article 567.1 per exigir que la designació dels vint vocals del Consell General del Poder Judicial atengués el principi de presència paritària entre dones i homes. No obstant això, l'aplicació d'aquesta modificació quedava demorada fins a la constitució del primer Consell General del Poder Judicial posterior a l'entrada en vigor de la Llei esmentada.

Per això, i a fi de garantir legalment la composició equilibrada de dones i homes en aquests òrgans constitucionals i de rellevància constitucional, el capítol II de la Llei orgànica introdueix les modificacions oportunes en les lleis orgàniques que els regulen; en particular, del Tribunal Constitucional, el Consell d'Estat, el Tribunal de Comptes, el Consell Fiscal i el Consell General del Poder Judicial, i aprofundeix, en aquest últim cas, en la previsió ja introduïda a aquest efecte mitjançant l'esmentada Llei orgànica 4/2018, de 28 de desembre. Aquestes modificacions són aplicables a les designacions que es produeixin després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

#### IV

Menció especial mereix, entre els òrgans constitucionals, el Govern. I és que Espanya ha avançat decididament en aquest àmbit i en la mateixa presència de dones en el Consell de Ministres, com a òrgan col·legiat del Govern. Tanmateix, en el nostre ordenament tampoc s'havia adoptat encara cap disposició sobre aquesta presència de dones en el Govern, ni en la mateixa Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern, ni en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

No obstant això, cal recordar que aquesta última estableix en l'article 52 que «El Govern ha d'atendre el principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament de les persones titulars dels òrgans directius de l'Administració General de l'Estat i dels organismes públics vinculats o que en depenen, considerats en conjunt, la designació dels quals li correspongui»; manament que contrasta amb el fet que no existeixi una previsió normativa que imposi al Govern atendre aquest principi en la seva pròpia composició.

Per això, a fi d'incidir també, encara que de manera indirecta, en l'àmbit de la representació política i aprofundir en aquesta desitjable «identitat entre governants i governats» que ha posat de rellevància el nostre Tribunal Constitucional i en línia amb les conclusions acordades en l'última sessió de la Comissió per a la Condició Jurídica i Social de la Dona (CSW) abans esmentada, i amb la també esmentada Estratègia d'Igualtat de Gènere 2018-2023 del Consell d'Europa, i d'aconseguir així la participació equilibrada de dones i homes en la presa de decisions polítiques i públiques, es modifica la Llei 50/1997, de 27 de novembre, per garantir la composició equilibrada de dones i homes en el Govern.

A aquest efecte, i tenint en compte que, com subratlla l'article 12.1 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, el nomenament i cessament del president del Govern s'ha de produir en els termes que preveu la Constitució espanyola, s'introdueix un nou apartat 2 bis a l'article 12 esmentat, a fi de garantir el principi de presència equilibrada en el nomenament de la resta d'integrants del Govern, de manera que cadascun dels sexes suposi com a mínim el quaranta per cent del conjunt de titulars de vicepresidències i ministeris.

I això en línia amb l'aval que el nostre Tribunal Constitucional ha prestat ja a mesures similars adoptades en l'àmbit de la representació política, així com a les exigències que per a altres àmbits de la vida pública conté la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i en una aposta decidida perquè el nostre país segueixi sent pioner en l'aprofundiment de l'exercici real i efectiu de la igualtat, en particular de la igualtat de gènere, també en els àmbits polítics decisoris.

## V

En l'àmbit de l'Administració General de l'Estat, per la seva part, l'article 52 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, exigeix complir el principi de presència equilibrada de dones i homes en el nomenament dels òrgans directius en conjunt.

La Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, si bé va definir els òrgans superiors i directius de l'Administració General de l'Estat en l'article 55, així com la tipologia de les entitats del sector públic institucional estatal en l'article 84, no va recollir aquesta exigència en el seu articulat ni la va estendre als òrgans superiors.

Malgrat l'evolució positiva en la presència de les dones en aquests àmbits, i del fet que les dones representen més del cinquanta-set per cent del total del personal públic, segueixen existint barreres que encara limiten la presència equilibrada en el nomenament dels òrgans superiors i directius.

Per això, es torna imprescindible també, en línia amb els principis i objectius abans descrits, abordar la modificació de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, tant en els seus principis bàsics de funcionament com en el seu articulat, per garantir que la presència equilibrada de dones i homes en tot el sector públic sigui real i efectiva, també en els seus òrgans decisoris.

Amb aquesta finalitat, es modifica l'esmentada Llei 40/2015, d'1 d'octubre, amb l'objectiu de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions de les persones titulars dels òrgans superiors i directius i en el personal d'alta direcció de les entitats del sector públic institucional estatal, incloent-hi expressament el nomenament de les persones titulars de les secretaries d'Estat, així com les persones que ocupin llocs de màxima responsabilitat, tant si tenen contractes d'alta direcció com si formen part dels òrgans col·legiats de govern del sector públic estatal. A més, es concreta l'àmbit en el qual s'ha de complir el principi: per departament ministerial i per entitat del sector públic.

Així, es reforça la presència equilibrada en els òrgans de decisió de l'Administració General de l'Estat i el seu sector públic, de tal manera que les polítiques públiques de qualsevol àmbit s'ideïn, es formulin i s'implementin en àmbits que respectin aquest principi i tinguin en compte la perspectiva de gènere per assegurar amb això una acció pública més eficaç i eficient, que garanteixi la igualtat de dones i homes.

Amb tot això, les administracions públiques, com a ocupadores i responsables de les polítiques públiques, en garantir el principi d'igualtat efectiva entre dones i homes, es converteixen en model i exemple de la resta d'organitzacions, públiques i privades, així com de la societat en conjunt.

## VI

D'altra banda, el capítol V, compost pels articles novè i desè, transposa la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades

i a mesures connexes, mitjançant la modificació, en el primer dels dos articles, del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2020, de 2 de juliol; i el segon modifica la Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió.

Com ja s'ha indicat, des de l'aprovació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, s'han produït avenços ressenyables en el marc de la igualtat entre dones i homes en diferents àmbits de la societat. En particular, en l'àmbit decisor empresarial, aquesta Llei orgànica ja establia, en l'article 75, una recomanació perquè les empreses procurin «incloure al seu Consell d'Administració un nombre de dones que permeti assolir una presència equilibrada de dones i homes en un termini de vuit anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta Llei». De la mateixa manera, el Codi de bon govern de les societats cotitzades, aprovat per la Comissió Nacional del Mercat de Valors, estableix una recomanació perquè les conselleres representin almenys un quaranta per cent del total de membres no més tard de 2022.

No obstant això, malgrat els avenços, els objectius d'igualtat material en qüestió de gènere estan lluny d'assolir-se, també en els òrgans de govern de les empreses europees. Malgrat que al voltant del seixanta per cent dels nous titulats universitaris en la Unió Europea són dones, aquestes encara estan molt infrarepresentades en la presa de decisions a alt nivell en l'àmbit empresarial. Per això, es va adoptar la Directiva (UE) 2022/2381 esmentada, la qual estableix mesures eficaces dirigides a accelerar el progrés cap a la igualtat de les dones a tota la Unió Europea, alhora que concedeix a les societats cotitzades un termini suficient per adoptar les disposicions necessàries a aquest efecte.

L'objectiu principal és vetllar perquè les entitats cotitzades assoleixin uns llindars mínims de presència del sexe menys representat en els seus consells d'administració. Per assegurar-ne el compliment s'imposa a les empreses cotitzades que no arribin als llindars esmentats una modificació dels processos de selecció dels seus consellers, alhora que s'exigeixen obligacions d'informació per a les mateixes entitats sobre els seus resultats en la presència de dones i homes en els seus consells d'administració.

Donada la importància d'assolir els llindars que marca la Directiva (UE) 2022/2381, amb la màxima celeritat possible, s'ha d'abordar la seva transposició al més aviat possible. Amb aquesta finalitat, mitjançant aquesta Llei orgànica es transposa també la Directiva esmentada, alhora que s'avança en matèria d'informació i s'estenen les mesures per avançar en igualtat de gènere per incloure les societats no cotitzades, els col·legis professionals i els premis públics.

En primer lloc, es porta a terme la transposició de la Directiva, mitjançant la modificació del títol XIV de la Llei de societats de capital, pel que fa als consells d'administració i la informació societària, atès que l'àmbit d'aplicació de la Directiva es limita a les entitats cotitzades.

Concretament, es modifica l'article 529 bis per exigir que les societats cotitzades assegurin que el consell d'administració tingui una composició que garanteixi la presència, com a mínim, d'un quaranta per cent de membres del consell del sexe menys representat.

Així mateix, en cas que la societat cotitzada no assoleixi els objectius que estableix l'article 529 bis, ha d'ajustar els processos de selecció de les persones candidates a membre del consell d'administració, per garantir la consecució d'aquests objectius.

Per assegurar un seguiment adequat del compliment d'aquestes obligacions, també es preveu la necessitat d'integrar en l'informe de sostenibilitat un informe anual sobre la representació del sexe menys representat en el consell d'administració.

Al mateix temps, i si bé el paper dels consells d'administració de les entitats és decisiu, no s'ha d'oblidar el paper central que poden jugar els llocs d'alta direcció que no tenen el caràcter de membres del consell d'administració.

Per això, s'estableix també un principi de presència equilibrada en aquests llocs d'alta direcció per a les societats cotitzades, amb l'objectiu d'assolir també el quaranta per cent del sexe menys representat que es configura com una obligació de complir o explicar.

No es poden imposar una sèrie d'obligacions com les que s'imposen a les societats cotitzades sense que s'estableixin unes sancions adequades i proporcionals en cas d'incompliment. Per tant, mitjançant la modificació de l'article 292 de la Llei 6/2023, de 17 de març, s'imposen sancions en el marc de la Llei esmentada a les entitats cotitzades que vulnerin les obligacions en matèria d'igualtat de gènere en els consells d'administració.

En segon lloc, la necessitat d'avançar en igualtat de gènere en els òrgans rectors i de direcció de les empreses no es limita a les societats cotitzades. Per això aquesta Llei orgànica no redueix ni limita el seu àmbit a la mera transposició, ni al mer compliment dels objectius de la Directiva, atès que el seu objecte és molt més ambiciós; sinó que l'amplia també a les entitats d'interès públic, donada la seva «importància pública significativa per la naturalesa de la seva activitat, per la seva dimensió o pel seu nombre d'empleats» en els termes que utilitza la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes. Amb això, s'aprofundeix en la realització efectiva del mandat ja contingut en l'article 75 esmentat de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

En definitiva, per arribar a més empreses i seguir avançant en la consecució dels objectius d'igualtat de gènere en l'economia espanyola, s'estenen a aquestes entitats d'interès públic els mínims percentuals de presència del sexe menys representat en aquesta matèria, incloent-hi l'obligació que les societats de capital que no siguin cotitzades, però que als efectes de la legislació d'auditoria de comptes siguin considerades entitats d'interès públic, hagin de complir també el principi de presència equilibrada en els consells d'administració, a partir de l'exercici següent en què concorrin certs requisits: que el nombre mitjà de treballadors contractats durant l'exercici sigui superior a 250 i que l'import net de la xifra anual de negocis superi els 50 milions d'euros o el total de les partides d'actiu sigui superior a 43 milions d'euros.

I, igual que en el cas de les societats cotitzades, les obligacions s'estenen als seus llocs d'alta direcció.

En tot cas, donats els diferents punts de partida entre les societats cotitzades i les entitats no cotitzades que tinguin la consideració de grans empreses, s'estableix una entrada en vigor diferida per a les obligacions d'alta direcció en les entitats no cotitzades.

El capítol VI, compost per l'article onzè, modifica la Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre col·legis professionals, i fa una nova redacció dels articles 11 i 15. I això per tal com és necessari augmentar la presència de dones en els òrgans de decisió d'aquest tipus d'entitats amb impacte en l'activitat econòmica general. Els col·legis professionals tenen atribuïdes funcions d'ordenació de l'exercici de les professions, de representació institucional i de defensa dels interessos professionals dels col·legiats i dels consumidors i usuaris dels serveis dels col·legiats. Tenint en compte la rellevància de les seves funcions en l'activitat dels professionals i, per tant, en l'activitat econòmica general, es considera oportú incorporar previsions en matèria d'igualtat de gènere a les juntes de govern, els comitès de direcció o òrgans assimilats dels consells generals i col·legis professionals, i a aquest efecte es modifica la Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre col·legis professionals.

En tots aquests casos, s'inclou a més l'obligació d'incorporar en les memòries anuals o informes de govern l'explicació dels motius i les mesures correctores adoptades si no s'arriba al percentatge mínim del quaranta per cent del sexe menys representat.

Finalment, els capítols VII a XIII, compostos pels articles dotzè a divuitè, modifiquen la Llei 17/2006, de 5 de juny, de la ràdio i la televisió de titularitat estatal; la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari; la Llei 50/2002, de 26 de desembre, de fundacions; la Llei 43/2015, de 9 d'octubre, del tercer sector d'acció social, i la Llei 5/2011, de 29 de març, d'economia social, per garantir el principi de representació paritària entre homes i dones.



## VII

La Llei orgànica inclou una disposició addicional primera que defineix la representació paritària i la presència equilibrada de dones i homes. A continuació, la disposició addicional següent, en coherència amb els seus principis inspiradors i els seus objectius, estableix l'obligació de preveure el principi de presència equilibrada de dones i homes en la composició dels tribunals, jurats o òrgans col·legiats que es constitueixin per atorgar premis o condecoracions finançats o concedits per l'Administració General de l'Estat o entitats integrants del sector públic institucional estatal, o en els que el tribunal, jurat o òrgan col·legiat sigui presidit per un representant d'aquelles.

Es tracta de premis en els quals concorren elements que els confereixen una naturalesa o projecció públiques, ja sigui per la seva concessió o finançament, perquè el tribunal, jurat o òrgan col·legiat és presidit per un càrrec públic o per una conjunció de totes dues característiques, fet que determina la necessitat de garantir el principi de presència equilibrada en els termes que defineix aquesta Llei orgànica en la seva configuració.

Mitjançant la disposició addicional tercera s'estableix el règim aplicable als nomenaments dels càrrecs a què es refereixen els articles 13 i 102.1 de la Llei 39/2007, de 19 de novembre, de la carrera militar.

La disposició addicional quarta determina els òrgans competents per a la promoció, l'anàlisi, el seguiment i el suport de l'equilibri de gènere en els consells d'administració; d'aquesta manera es compleix el manament que conté l'article 10 de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022.

La disposició addicional cinquena, per la seva part, estableix que l'Administració General de l'Estat i el sector públic estatal han de desenvolupar mesures tendents a assegurar la igualtat i no-discriminació en els processos d'avaluació dels mèrits, *curriculum vitae* i trajectòria investigadora en les convocatòries públiques d'R+D+I. L'última disposició addicional es refereix a l'adaptació de reglaments judicials.

Mitjançant les disposicions transitòries es regula l'aplicació temporal de les mesures que preveu la Llei, i s'opta per recollir en la disposició transitòria segona la regulació aplicable als òrgans constitucionals o de rellevància constitucional.

Les disposicions finals incorporen modificacions relacionades amb aspectes relatius a la igualtat en diverses normes (entre d'altres, la Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'esport; la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic; el Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals, i la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera).

Finalment, la disposició final dotzena disposa el caràcter de llei orgànica de la norma, i exclou d'aquesta naturalesa, i per tant en declara el rang ordinari, els articles quart, setè a dotzè, catorzè i setzè a divuitè, les disposicions addicionals, els apartats 2 a 6 de la disposició transitòria primera i l'apartat 3 de la disposició transitòria segona, i les disposicions finals relatives a les modificacions de la Llei 39/2022, de la Llei 9/2017, de la Llei 35/1995, de la Llei 38/2003, del Reial decret legislatiu 2/2015 i del Reial decret legislatiu 5/2015. Així mateix, es manté el rang reglamentari de les modificacions del Reial decret 1006/1985.

Mitjançant la disposició final tretzena es determinen els títols competencials que habiliten l'Estat per establir regulació sobre les matèries que inclou aquesta norma.

La disposició final catorzena assenyala la incorporació mitjançant aquesta Llei orgànica al dret espanyol de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i a mesures connexes.

I finalment, la disposició final quinzena estableix que l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica es produeix al cap de vint dies de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

## VIII

Aquesta Llei orgànica respon als principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència.

Pel que fa als principis de necessitat i eficàcia, és l'instrument òptim per poder garantir la representació paritària i la participació equilibrada en òrgans de govern i de decisió, tant en el sector públic com en el privat, i aconseguir una aplicació efectiva del principi d'igualtat, amb l'adaptació del nostre ordenament jurídic mitjançant la modificació de diverses normes del mateix rang. Així mateix, és adequat per portar a terme la transposició de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i a mesures connexes, i així dona compliment a les obligacions del Regne d'Espanya en relació amb la incorporació de normes de dret europeu al nostre ordenament jurídic. A més, és l'instrument necessari per implementar polítiques públiques que garanteixin la igualtat de gènere en els consells d'administració i llocs d'alta direcció de les empreses grans.

Quant al principi de proporcionalitat, les modificacions introduïdes a la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny; a la Llei orgànica 2/1979, de 3 d'octubre; a la Llei orgànica 3/1980, de 22 d'abril; a la Llei 50/1981, de 30 de desembre; a la Llei orgànica 2/1982, d'1 de maig; a la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol; a la Llei 40/2015, d'1 d'octubre; a la Llei 2/1974, de 13 de febrer, i a la Llei 50/1997, de 27 de novembre, són a més proporcionades de conformitat amb la doctrina establerta pel Tribunal Constitucional en les seves sentències 12/2008, de 29 de gener, i 40/2011, de 28 d'abril, a les quals s'acomoda, en els termes ja exposats. Per la seva banda, la transposició de l'esmentada Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, manté un equilibri necessari entre la necessitat d'avançar en matèria d'igualtat de gènere en els consells d'administració i la lliure capacitat de decisió de les empreses.

El principi de seguretat jurídica queda reforçat en totes les modificacions introduïdes, ja que aclareix el percentatge de persones del sexe menys representat que s'exigeixen, tant en les llistes electorals, amb la formulació d'una alternança estricta de persones de tots dos sexes en aquestes llistes, com en la designació de les persones titulars de les vicepresidències, dels ministeris i d'altres òrgans superiors i directius en l'Administració General de l'Estat i personal d'alta direcció del sector públic institucional estatal i en la composició de diversos òrgans constitucionals i de rellevància constitucional. Igualment, queda fixat d'una manera clara el percentatge exigint en els consells d'administració i en els llocs d'alta direcció, i a més la Llei preveu, en aquest cas, les possibles conseqüències i sancions que es puguin derivar del seu incompliment.

En aplicació del principi de transparència, els documents principals que formen l'expedient de tramitació de la norma estan a disposició de la ciutadania al Portal de la Transparència de l'Administració General de l'Estat.

Finalment, en relació amb el principi d'eficiència, aquesta Llei orgànica no imposa cap càrrega administrativa addicional que no sigui estrictament necessària per complir les obligacions derivades de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i a mesures connexes, i aquelles altres que es consideren imprescindibles per garantir els objectius perseguits amb aquesta Llei.

Així mateix, aquesta Llei utilitza un llenguatge inclusiu d'acord amb l'article 14.11 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i també respecta la tècnica normativa que desaconsella modificar només disposicions puntuals d'una norma més àmplia per raons de coherència interna. Això no obsta perquè al seu moment s'emprengui una revisió completa del llenguatge inclusiu en el conjunt de les normes ara modificades.

Durant la tramitació de la norma s'ha consultat les comunitats autònomes, els cabildos i consells insulars, així com els consells generals dels col·legis professionals. S'ha sol·licitat informe a tots els departaments ministerials i la norma ha estat dictaminada pel Consell Econòmic i Social, per la Comissió Nacional dels Mercats de

Valors, per l'Agència Espanyola de Protecció de Dades, pel Tribunal de Comptes i pel Consell General del Poder Judicial. Igualment, s'ha sotmès a dictamen del Consell d'Estat.

## CAPÍTOL I

### **Modificació de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general**

Article primer. *Modificació de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general.*

U. Es modifica l'article quaranta-quatre bis de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general, que passa a tenir la redacció següent:

«Article quaranta-quatre bis.

1. Les candidatures que es presentin per a les eleccions de diputats i diputades al Congrés, municipals, de membres dels consells insulars i dels cabildos insulars, diputats i diputades al Parlament Europeu i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes i juntes generals dels territoris històrics bascos han de tenir una composició paritària de dones i homes, i les llistes s'han d'integrar per persones d'un sexe i l'altre ordenats de forma alternativa.

2. La regla anterior s'aplica en el conjunt de les llistes, sense separar titulars i suplents.

3. A les eleccions de membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes i juntes generals dels territoris històrics bascos, les lleis reguladores dels seus respectius règims electorals poden establir altres sistemes d'elaboració de llistes sempre que el seu objectiu sigui afavorir la representació paritària i la presència equilibrada de dones i homes en les candidatures esmentades.

4. Quan les candidatures per al Senat s'agrupin en llistes, d'acord amb el que disposa l'article 171, aquestes llistes han de tenir igualment una composició paritària de dones i homes, tal com estableix l'apartat 1.

5. La Junta Electoral només ha d'acceptar aquelles candidatures que compleixin aquest precepte tant per a les persones candidates com per a les suplents.»

Dos. Es modifica l'article 187, apartat 2, de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general, que passa a tenir la redacció següent:

«2. Cada candidatura es presenta mitjançant una llista de candidats.

El que preveu l'article 44 bis d'aquesta Llei no és exigible en les candidatures que es presentin en els municipis amb un nombre de residents igual o inferior a 3.000 habitants.

Tampoc és exigible el que preveu l'article 44 bis d'aquesta Llei en els municipis que tinguin un nombre de residents entre 3.000 i 5.000 habitants. En aquests casos, sí que és exigible que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent, en cada candidatura.»

Tres. Es modifica l'article dos-cents sis de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, del règim electoral general, que passa a tenir la redacció següent:

«Article dos-cents sis.

1. Realitzada l'assignació de llocs de diputats, de conformitat amb els articles anteriors, la Junta Electoral convoca separadament dins els cinc dies

següents els regidors dels partits polítics, coalicions, federacions i agrupacions que hagin obtingut llocs de diputats, perquè elegeixin d'entre les llistes de candidats avalades, almenys, per un terç d'aquests regidors els que hagin de ser proclamats diputats, i, a més, tres suplents, per cobrir pel seu ordre les eventuals vacants. L'elaboració d'aquestes llistes s'ha d'ajustar al principi de representació equilibrada entre dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent, i s'han d'integrar en les llistes per persones d'un sexe i l'altre ordenats de forma alternativa.

2. Efectuada l'elecció, la Junta de Zona proclama els diputats electes i els suplents, expedeix les credencials corresponents i remet a la Junta Provincial i a la Diputació certificacions dels diputats electes en el partit judicial.»

## CAPÍTOL II

### **Presència equilibrada de dones i homes en els òrgans constitucionals i de rellevància constitucional**

Article segon. *Modificació de la Llei orgànica 2/1979, de 3 d'octubre, del Tribunal Constitucional.*

Es modifica l'apartat u de l'article setze de la Llei orgànica 2/1979, de 3 d'octubre, del Tribunal Constitucional, que passa a tenir la redacció següent:

«U. Els magistrats i magistrades del Tribunal Constitucional són nomenats pel rei, a proposta de les cambres, del Govern i del Consell General del Poder Judicial, en les condicions que estableix l'article cent cinquanta-nou, u, de la Constitució.

Cadascun dels òrgans que han de fer les propostes de nomenament ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes, de manera que incloguin com a mínim un quaranta per cent de cadascun dels sexes.

Els magistrats i magistrades proposats pel Senat són elegits entre les candidatures presentades per les assemblees legislatives de les comunitats autònomes en els termes que determini el Reglament de la Cambra.»

Article tercer. *Modificació de la Llei orgànica 3/1980, de 22 d'abril, del Consell d'Estat.*

La Llei orgànica 3/1980, de 22 d'abril, del Consell d'Estat, queda modificada en els termes següents:

U. S'afegeix un paràgraf final a l'article setè amb la redacció següent:

«En el nomenament dels consellers permanents s'ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes de manera que cadascun dels sexes suposi com a mínim el quaranta per cent de consellers permanents.»

Dos. S'afegeix un nou apartat 3 a l'article novè amb la redacció següent:

«3. En el nomenament dels consellers electius s'ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes de manera que cadascun dels sexes suposi com a mínim el quaranta per cent de consellers electius.»

Article quart. *Modificació de la Llei 50/1981, de 30 de desembre, per la qual es regula l'Estatut orgànic del Ministeri Fiscal.*

Es modifica l'apartat u de l'article catorze de la Llei 50/1981, de 30 de desembre, per la qual es regula l'Estatut orgànic del Ministeri Fiscal, que passa a tenir la redacció següent:

«U. El Consell Fiscal el constitueixen, sota la presidència de la persona titular de la Fiscalia General de l'Estat, el o la tinent fiscal del Tribunal Suprem, el fiscal en cap inspector o la fiscal en cap inspectora i nou fiscals pertanyents a qualsevol de les categories. Tots els membres del Consell Fiscal, excepte la persona titular de la Fiscalia General de l'Estat, el o la tinent fiscal del Tribunal Suprem i el fiscal inspector, els elegeixen, per un període de quatre anys, atenent el principi de presència equilibrada de dones i homes, de manera que cadascun dels sexes suposi com a mínim el quaranta per cent dels vocals electes, els membres del Ministeri Fiscal en servei actiu, constituïts en un únic col·legi electoral en la forma que reglamentàriament es determini.»

Article cinquè. *Modificació de la Llei orgànica 2/1982, de 12 de maig, del Tribunal de Comptes.*

S'afegeix un nou apartat dos a l'article trenta de la Llei orgànica 2/1982, d'1 de maig, del Tribunal de Comptes, amb la redacció que s'indica a continuació, i l'actual apartat dos passa a numerar-se com a nou apartat tres:

«Dos. En la designació de les persones conselleres de comptes, s'ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes de manera que cadascun dels sexes suposi com a mínim el quaranta per cent dels designats per cadascuna de les cambres.»

Article sisè. *Modificació de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial.*

U. Es modifiquen els apartats 1 i 2 de l'article 567 de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, del poder judicial, que passen a tenir la redacció següent:

«1. Les vint persones vocals del Consell General del Poder Judicial són designades per les Corts Generals de la manera que estableixen la Constitució i aquesta Llei orgànica, atenent el principi de presència equilibrada de dones i homes.

2. Cada una de les cambres ha d'elegir, per majoria de tres cinquenes parts dels seus membres, deu vocals, quatre entre juristes de competència reconeguda amb més de quinze anys d'exercici en la seva professió i sis corresponents al torn judicial, d'acord amb el que preveu el capítol II d'aquest títol. En aquesta elecció, cada una de les cambres ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes de manera que entre les deu persones vocals s'inclouï com a mínim un quaranta per cent de cadascun dels sexes.»

Dos. Es modifica l'article 599.1.4.a, que passa a tenir la redacció següent:

«4a Tots els nomenaments o propostes de nomenaments i promocions que impliquin algun marge de discrecionalitat o apreciació de mèrits. En aquests nomenaments s'ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.»

Tres. Es modifica l'article 602.1.d), que passa a tenir la redacció següent:

«d) Informar, en tot cas, sobre els nomenaments de jutges i magistrats de la competència del Ple, que s'ha de basar en criteris objectius i suficientment valorats

i detallats, i tenir en compte el principi de presència equilibrada de dones i homes. Per a la formació adequada dels criteris de qualificació dels jutges i magistrats, la Comissió pot recollir informació dels diferents òrgans del poder judicial.»

## CAPÍTOL III

### **Modificació de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern**

Article setè. *Modificació de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern.*

S'introdueix un nou apartat 2 bis a l'article 12 de la Llei 50/1997, de 27 de novembre, del Govern, amb la redacció que s'indica a continuació:

«2 bis. En el nomenament de les persones titulars de les vicepresidències i els ministeris s'ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes, de manera que cadascun dels sexes suposi com a mínim el quaranta per cent en conjunt.»

## CAPÍTOL IV

### **Modificació de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic**

Article vuitè. *Modificació de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.*

La Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, queda modificada en els termes següents:

U. Es modifica l'article 54.1, que passa a tenir la redacció següent:

«1. L'Administració General de l'Estat actua i s'organitza d'acord amb els principis que estableix l'article 3, així com els de descentralització funcional i desconcentració funcional i territorial.

Així mateix, ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments i les designacions de les persones titulars dels òrgans superiors i directius i en el personal d'alta direcció de les entitats del sector públic institucional estatal, d'acord amb el que estableixen els articles 55 bis i 84 bis.»

Dos. S'afegeix un nou article 55 bis amb la redacció següent:

«Article 55 bis. *Presència equilibrada de dones i homes en els òrgans superiors i directius de l'Administració General de l'Estat.*

Les persones titulars de les secretaries d'Estat i dels òrgans directius de l'Administració General de l'Estat es nomenen atenent el principi de representació equilibrada entre dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent en l'àmbit de cada departament ministerial.»

Tres. S'afegeix un nou article 84 bis amb la redacció següent:

«Article 84 bis. *Presència equilibrada entre dones i homes en les entitats del sector públic institucional estatal.*

1. El principi de representació equilibrada entre dones i homes és aplicable a les persones titulars de les presidències, vicepresidències, direccions generals, direccions executives i assimilats de les entitats del sector públic institucional estatal que tinguin la condició de màxims responsables, així com a les persones

amb contractes d'alta direcció en aquestes entitats, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent en l'àmbit de cada entitat.

2. El principi de representació equilibrada també s'ha de garantir en la composició dels òrgans col·legiats de govern de les entitats.»

## CAPÍTOL V

### **Transposició de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i a mesures connexes**

Article novè. *Modificació del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol.*

Es modifica el text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, en els termes següents:

U. Es modifica l'article 529 bis, que queda redactat en els termes següents:

«Article 529 bis. *Caràcter necessari del consell d'administració i representació equilibrada de dones i homes.*

1. Sense perjudici del que preveu la disposició addicional dotzena, les societats cotitzades han de ser administrades per un consell d'administració que estigui compost, exclusivament, per persones físiques.

2. El consell d'administració ha de vetllar perquè els procediments de selecció dels seus membres afavoreixin la igualtat entre dones i homes, així com la diversitat respecte a qüestions com l'edat, la discapacitat o la formació i experiència professionals, i no pateixin biaixos implícits que puguin implicar cap tipus de discriminació i, en particular, que facilitin la selecció de conselleres en un nombre que permeti assolir una presència equilibrada de dones i homes.

3. Les societats cotitzades han d'assegurar que el consell d'administració tingui una composició que assegni la presència, com a mínim, d'un quaranta per cent de persones del sexe menys representat. El nombre total de consellers que es considera mínim necessari per assolir aquest objectiu ha de ser el percentatge més pròxim al quaranta per cent, sense que pugui superar en cap cas el percentatge del quaranta-nou per cent de membres del consell d'administració.

En els casos en què es produeixi un incompliment d'aquest percentatge arran de la mort o altres circumstàncies sobrevingudes, com la pèrdua de la seva capacitat d'obrar o són inhabilitades legalment, o a conseqüència de la renúncia voluntària d'un dels membres del consell d'administració, i es produeix una vacant anticipada, la societat cotitzada ha de tornar a assolir aquest percentatge nomenant el nou conseller o consellera per cooptació, d'acord amb el que disposa l'apartat 2 de l'article 529 decies. Aquest percentatge s'ha de recuperar de manera definitiva en la primera junta general d'accionistes que tingui lloc després de la vacança produïda.

4. Únicament en cas que una societat cotitzada no assoleixi els objectius que estableix l'apartat anterior, ha d'ajustar els processos de selecció de les persones candidates a membres del consell d'administració, per garantir-ne la consecució.

S'ha d'establir un procediment que permeti l'apreciació comparativa de les competències i capacitats de cada persona candidata. Aquest sistema s'ha de dissenyar d'acord amb uns criteris clars, neutrals en la seva formulació i no ambigus, de manera que s'asseguri un procés no discriminatori al llarg de totes les fases de selecció, incloent-hi les fases de preparació dels anuncis de vacants, de

preselecció, de preparació de la llista restringida i la creació de grups de selecció de persones candidates.

Els criteris que han de regir la selecció s'han d'establir amb anterioritat a l'inici del procés de selecció.

En cas que diverses persones candidates estiguin igualment capacitades des d'un punt de vista de competència, prestacions professionals i aptitud, les societats cotitzades han de donar preferència a la persona candidata del sexe menys representat. Únicament es pot incomplir aquesta obligació en supòsits excepcionals, quan hi hagi motius de més abast jurídic, com que es persegueixin altres polítiques de diversitat, que s'addueixin després d'una avaluació individualitzada i una apreciació objectiva per part de la societat cotitzada, i sempre sobre la base de criteris no discriminatoris.

5. D'acord amb el que estableix la legislació de protecció de dades personals, les societats cotitzades estan obligades a informar qualsevol persona candidata que ho sol·liciti, i sempre que la seva candidatura s'hagi examinat en el procés de selecció a membres del consell d'administració previst en l'apartat anterior, del següent:

- a) Els criteris de capacitació en què es va basar l'elecció.
- b) L'apreciació comparativa de les persones candidates que s'ha realitzat, d'acord amb els criteris anteriors.
- c) Si s'escau, els motius que van portar a elegir una persona candidata que no fos del sexe menys representat.

6. En tot cas, les societats cotitzades han de facilitar a la junta general d'accionistes informació relativa a les mesures exigides en matèria d'equilibri entre dones i homes en el consell d'administració, així com sobre les possibles sancions derivades del seu incompliment, i que puguin afectar la societat.

7. En els processos judicials iniciats per la persona candidata no seleccionada en què, de les al·legacions de la part actora, es dedueixi l'existència per part d'aquesta d'una capacitació igual a la de la persona candidata a membre del consell d'administració seleccionada per la societat cotitzada, i la part actora sigui del sexe menys representat en el consell d'administració esmentat, correspon a la societat cotitzada aportar una justificació objectiva i raonable, suficientment provada, de la selecció realitzada i del compliment dels requisits que estableix el paràgraf quart de l'apartat 4 d'aquest article.

8. De la mateixa manera, les societats cotitzades han de vetllar perquè l'alta direcció tingui una composició que asseguri la presència, com a mínim, d'un quaranta per cent de persones del sexe menys representat. En la memòria que preveu el capítol II del títol VII d'aquesta Llei, s'ha de detallar el compliment d'aquest principi. Si el percentatge de membres del sexe menys representat no arriba al quaranta per cent, s'ha de proporcionar una explicació dels motius i de les mesures adoptades per arribar a aquest percentatge mínim en l'exercici econòmic immediatament posterior i successius.

9. El consell d'administració de les societats anònimes cotitzades ha d'elaborar i publicar, integrat en l'informe de sostenibilitat, anualment i en la seva pàgina web, informació sobre la representació del sexe menys representat en el consell d'administració de la societat, que ha de ser fàcilment accessible.

Aquesta informació s'ha de remetre, al seu torn, a la Comissió Nacional del Mercat de Valors, d'acord amb el que disposa l'article 99 de la Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió. Aquella ha de publicar, amb una periodicitat anual, una llista actualitzada de les societats cotitzades que manifestin en el seu informe de sostenibilitat haver assolit els objectius que estableix l'article 529 bis, apartat 3.

10. Aquesta informació, inclosa en l'informe de sostenibilitat, ha de distingir entre membres del consell d'administració executius i no executius, i recopilar les



mesures que s'hagin adoptat per assolir els objectius de l'article 529 bis, apartat 3. Igualment, en cas que la societat no hagi assolit els objectius esmentats en matèria d'igualtat de gènere, s'han d'incloure també els motius als quals respon aquest incompliment, i una descripció exhaustiva de les possibles mesures que s'hagin adoptat o es tingui previst adoptar per complir-los.

11. Aquesta informació sobre la representació del sexe menys representat en el consell d'administració que preveu l'apartat 9 l'ha de difondre com a altra informació rellevant la societat de manera simultània a l'informe anual de govern corporatiu i a l'informe anual sobre remuneracions dels consellers i conselleres, i s'ha de mantenir accessible a la pàgina web de la societat i de la Comissió Nacional del Mercat de Valors de manera gratuïta durant un període mínim de deu anys.

12. Aquesta informació sobre igualtat de gènere en el consell d'administració no ha d'incloure, pel que fa a cada administrador, categories especials de dades personals en el sentit de l'article 9.1 del Reglament (UE) núm. 2016/679, ni dades personals relatives a la seva situació familiar.»

Dos. Es modifica la disposició addicional setena, que queda redactada d'aquesta manera:

«Disposició addicional setena. *Competències supervidores de la Comissió Nacional del Mercat de Valors.*

Les disposicions que contenen els articles 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, apartats 3 a 11; 529 quaterdecies; 529 quindecies; 529 unvicies; 530; 531; 532; 533; 534; 538; 539; 540, i 541 del títol XIV formen part de les normes d'ordenació i disciplina del mercat de valors, la supervisió de les quals correspon a la Comissió Nacional del Mercat de Valors, de conformitat amb el que disposa el títol IX de la Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió.

La Comissió Nacional del Mercat de Valors és competent per incoar i instruir els expedients sancionadors als quals donin lloc els incompliments de les obligacions que estableixen els articles indicats en el paràgraf anterior, d'acord amb el que disposa el títol IX de la Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió.»

Tres. S'introdueix una nova disposició addicional setzena, que queda redactada de la manera següent:

«Disposició addicional setzena. *Representació equilibrada de dones i homes en els consells d'administració de les entitats d'interès públic.*

1. El que preveu l'article 529 bis en els seus apartats 3 i següents també és aplicable a les entitats que, de conformitat amb la Llei 22/2015, de 20 de juliol, d'auditoria de comptes, tinguin la consideració d'entitat d'interès públic, a partir de l'exercici següent en el qual concorrin els requisits següents:

a) Que el nombre mitjà de treballadors contractats durant l'exercici sigui superior a 250.

b) Que l'import net de la xifra anual de negocis superi els 50 milions d'euros o el total de les partides d'actiu sigui superior a 43 milions d'euros.

Quan es tracti de societats controlades, directament o indirectament per una família, es poden excloure del càmput, a criteri de la societat, els consellers executius i els dominicals que preveu l'article 529 duodecimes.3.

A aquests efectes, s'entén per control el que disposa l'article 42 del Codi de comerç i per família les persones relacionades entre si en línia directa, ascendent i descendent, sense límit, i en línia col·lateral fins al quart grau.

2. No és exigible a aquestes entitats d'interès públic l'obligació de remissió de la informació anual a la Comissió Nacional del Mercat de Valors que preveu l'apartat 529 bis, apartat 9, quan no siguin societats cotitzades.»

Article desè. *Modificació de la Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió.*

Es modifica l'article 292 de la Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió, que passa a tenir la redacció següent:

«Article 292. *Infraccions per incompliment d'obligacions previstes en el text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol.*

1. Són infraccions els incompliments següents d'obligacions que preveu el text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol:

a) La falta d'elaboració o de publicació de l'informe anual de govern corporatiu o de l'informe anual sobre remuneracions dels consellers i conselleres a què es refereixen, respectivament, els articles 540 i 541, i la disposició addicional sisena d'aquesta Llei, o l'existència en els informes esmentats d'omissions o dades falses o enganyoses. La falta d'inclusió en la memòria de la informació a què es refereix l'article 529 bis, apartat 8, o la inclusió d'aquesta informació amb omissions o dades falses o enganyoses.

b) L'incompliment de les obligacions que estableixen els articles 512 a 517, 525.2, 526, 528 a 534 i 538, relatius a les especialitats de la junta general d'accionistes, les especialitats de l'administració i la informació societària.

c) L'incompliment de les obligacions que estableix l'article 529 bis, apartats 3 a 7 i apartats 9 a 11, relatius a les exigències de representació equilibrada de dones i homes entre els administradors de les societats cotitzades i a la publicació d'informació relativa a l'esmentada representació equilibrada en el si de la societat.

d) No tenir les entitats emissores valors admesos a negociació en mercats regulats d'una comissió d'auditoria i d'una comissió de nomenaments i retribucions en els termes que estableixen els articles 529 quaterdecies i quindecies o l'incompliment de les regles de composició i d'atribució de funcions d'aquestes comissions d'auditoria de les entitats d'interès públic que preveu l'article 529 quaterdecies esmentat.

e) La inexistència de la pàgina web prevista a l'article 539 o la falta de publicació en aquesta pàgina web de la informació que assenyalen l'article esmentat i l'article 17 del Reglament (UE) núm. 596/2014 del Parlament Europeu i del Consell, de 16 d'abril de 2014, o les seves normes de desplegament.

f) La falta d'inclusió en l'informe de gestió de les societats cotitzades de la informació que exigeix l'article 262 o l'existència d'omissions o dades falses o enganyoses.

2. Totes les infraccions que preveu aquest article tenen la consideració d'infraccions greus.»

## CAPÍTOL VI

### **Modificació de la Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre col·legis professionals**

Article onzè. *Modificació de la Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre col·legis professionals.*

Es modifica la Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre col·legis professionals, en els termes següents:

U. Es modifica l'article 5 per afegir-hi una nova lletra v) amb el contingut següent:

«v) Impulsar les mesures necessàries per fomentar la igualtat de dones i homes en l'exercici de les professions col·legiades.»

Dos. Es modifica l'article 11, que queda redactat de la manera següent:

«Article 11. *Memòria anual.*

1. Les organitzacions col·legials estan subjectes al principi de transparència en la seva gestió. Per a això, cadascuna ha d'elaborar una memòria anual que contingui almenys la informació següent:

a) Informe anual de gestió econòmica en què s'incloguin les despeses de personal suficientment desglossades i s'especifiquin les retribucions dels membres de la Junta de Govern per raó del seu càrrec.

b) Nombre de membres de la Junta de Govern desglossats per sexe. Si el percentatge de dones no arriba al quaranta per cent, s'ha de proporcionar una explicació dels motius i de les mesures adoptades per arribar a aquest percentatge mínim.

c) Import de les quotes aplicables desglossades per concepte i pel tipus de serveis prestats, així com les normes per calcular-les i aplicar-les.

d) Informació agregada i estadística relativa als procediments informatius i sancionadors en fase d'instrucció o que hagin assolit fermesa, amb indicació de la infracció a què es refereixen, de la seva tramitació i de la sanció imposada si s'escau, d'acord, en tot cas, amb la legislació en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

e) Informació agregada i estadística relativa a queixes i reclamacions presentades per les persones consumidores o usuàries o les seves organitzacions representatives, desagregades per sexe, quan sigui possible, així com sobre la seva tramitació i, si s'escau, dels motius d'estimació o desestimació de la queixa o reclamació, d'acord, en tot cas, amb la legislació en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

f) Els canvis en el contingut dels seus codis deontològics, en cas que en disposin.

g) Les normes sobre incompatibilitats i les situacions de conflicte d'interessos en què es trobin els membres de les juntes de govern.

h) Informació estadística sobre l'activitat de visat.

Quan escaigui, les dades s'han de presentar desagregades territorialment per corporacions.

i) Mesures adoptades pel col·legi per garantir la igualtat de dones i homes en l'exercici de la professió.

2. La memòria anual s'ha de fer pública a través de la pàgina web en el primer semestre de cada any.

3. El Consell General ha de fer pública, junt amb la memòria, la informació estadística a què fa referència l'apartat 1 d'aquest article de manera agregada per al conjunt de l'organització col·legial.

4. A l'efecte d'executar la previsió de l'apartat anterior, els consells autonòmics i els col·legis territorials han de facilitar als seus consells generals o superiors la informació necessària per elaborar la memòria anual.»

Tres. L'article 15 queda modificat de la manera següent:

«Article 15. *Igualtat de tracte i no-discriminació.*

1. L'accés i exercici a professions col·legiades es regeix pel principi d'igualtat de tracte i no-discriminació per raó de sexe, origen racial o ètnic, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació sexual, identitat sexual o de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals o qualsevol altra circumstància personal o social, en els termes que preveuen la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social; la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març; la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, i la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI.

2. En les juntes de govern, comitès de direcció o òrgans assimilats dels consells generals i dels col·legis professionals, s'ha de garantir que els membres del sexe menys representat ocupin com a mínim el quaranta per cent dels llocs, llevat que existeixin raons objectives i degudament fundades, i sempre que s'adoptin mesures per arribar a aquest percentatge mínim.

Els consells generals o superiors de cada col·legi professional han de nomenar una persona responsable de la coordinació en matèria d'igualtat que, entre altres funcions, s'encarregui de supervisar les condicions d'aplicació de l'excepció a què es refereix el paràgraf anterior, així com les mesures que s'hagin d'adoptar per arribar al percentatge mínim establert.»

## CAPÍTOL VII

### **Modificació de la Llei 17/2006, de 5 de juny, de la ràdio i la televisió de titularitat estatal**

Article dotzè. *Modificació de la Llei 17/2006, de 5 de juny, de la ràdio i la televisió de titularitat estatal.*

S'afegeix un nou apartat 4 a l'article 24 de la Llei 17/2006, de 5 de juny, de la ràdio i la televisió de titularitat estatal, amb la redacció següent:

«4. L'elecció dels membres dels consells d'informatius s'ha de fer complint el principi de representació paritària entre dones i homes, de manera que incloguin com a mínim un quaranta per cert de cadascun dels sexes.»

## CAPÍTOL VIII

### **Modificació de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical**

Article tretzè. *Modificació de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical.*

S'afegeix una nova disposició addicional a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, amb el contingut següent:

«Els òrgans de representació, govern i administració dels sindicats constituïts a l'empara d'aquesta Llei s'han de nomenar atenent el principi de representació paritària i presència equilibrada entre dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

Si el percentatge de membres del sexe menys representat no arriba al quaranta per cent, s'ha de proporcionar una explicació motivada de les causes, així com de les mesures adoptades per arribar a aquest percentatge.»

## CAPÍTOL IX

### **Modificació del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors**

Article catorzè. *Modificació del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.*

S'afegeix una nova disposició addicional al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, amb el contingut següent:

«Els òrgans de representació, govern i administració de les associacions empresarials a què fa referència l'article 87 d'aquesta Llei s'han de nomenar atenent el principi de representació paritària i presència equilibrada entre dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent.

Si el percentatge de membres del sexe menys representat no arriba al quaranta per cent, s'ha de proporcionar una explicació motivada de les causes, així com de les mesures adoptades per arribar a aquest percentatge.»

## CAPÍTOL X

### **Presència equilibrada de dones i homes en el Consell d'Estudiants Universitari de l'Estat**

Article quinze. *Modificació de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari.*

Es modifiquen els apartats 1 i 4 de l'article 17 de la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari, en els termes següents:

«1. El Consell d'Estudiants Universitari de l'Estat és l'òrgan de participació, deliberació i consulta de l'estudiantat universitari davant el Ministeri d'Universitats.»

«4. La composició, l'organització i el funcionament del Consell d'Estudiants Universitari de l'Estat s'han de determinar per reglament. En la seva composició s'ha de garantir el principi de presència equilibrada de dones i homes, de manera que incloguin com a mínim un quaranta per cent de cadascun dels sexes. En tot cas, hi han d'estar representades totes les universitats i l'ha de presidir el ministre o ministra d'Universitats. El secretari o la secretària general d'universitats actua com a vicepresident o vicepresidenta primera, i la vicepresidència segona correspon a l'estudiantat.»

## CAPÍTOL XI

### **Modificació de la Llei 50/2002, de 26 de desembre, de fundacions**

Article setzè. *Modificació de la Llei 50/2002, de 26 de desembre, de fundacions.*

S'afegeix una nova disposició addicional a la Llei 50/2002, de 26 de desembre, de fundacions, amb el contingut següent:

«Els òrgans de govern i representació de les fundacions que regula aquesta Llei es nomenen atenent el principi de representació equilibrada entre dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Que el nombre mitjà de persones empleades durant l'exercici sigui superior a 125.
- b) Que l'import del volum de pressupost anual superi els 20 milions d'euros.

Les fundacions amb fins o objecte que ho justifiquin estan exemptes de complir aquesta obligació. En el pla d'actuació a què es refereix l'article 25.8 d'aquesta Llei, s'han de detallar les raons fundades i els objectius que justifiquen aquesta exempció.»

## CAPÍTOL XII

### **Modificació de la Llei 43/2015, de 9 d'octubre, del tercer sector d'acció social**

Article dissetè. *Modificació de la Llei 43/2015, de 9 d'octubre, del tercer sector d'acció social.*

S'afegeix una nova disposició addicional a la Llei 43/2015, de 9 d'octubre, del tercer sector d'acció social, amb el contingut següent:

«Els òrgans de govern i representació de les organitzacions que regula aquesta Llei es nomenen atenent el principi de representació equilibrada entre dones i homes, de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Que el nombre mitjà de persones empleades durant l'exercici sigui superior a 125.
- b) Que l'import del volum de pressupost anual superi els 20 milions d'euros.

Les organitzacions amb fins o objectes que ho justifiquin estan exemptes de complir aquesta obligació.»

## CAPÍTOL XIII

### **Modificació de la Llei 5/2011, de 29 de març, d'economia social**

Article divuitè. *Modificació de la Llei 5/2011, de 29 de març, d'economia social.*

S'afegeix una nova disposició addicional a la Llei 5/2011, de 29 de març, d'economia social, amb el contingut següent:

«Els òrgans de govern i representació de les organitzacions que regula aquesta Llei es nomenen atenent el principi de representació equilibrada entre dones i homes de manera que les persones de cada sexe no superin el seixanta

per cent ni siguin menys del quaranta per cent, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Que el nombre mitjà de persones empleades durant l'exercici sigui superior a 125.
- b) Que l'import del volum de pressupost anual superi els 20 milions d'euros.»

Disposició addicional primera. *Concepte de representació paritària i presència equilibrada entre dones i homes.*

Als efectes d'aquesta Llei s'entén per representació paritària i presència equilibrada entre dones i homes aquella situació en què les persones de cada sexe no superin el seixanta per cent ni siguin menys del quaranta per cent en un àmbit determinat.

Pot no aplicar-se el criteri de representació paritària i presència equilibrada entre dones i homes, de conformitat amb el principi d'acció positiva, quan hi hagi una representació de dones superior al seixanta per cent, que, en tot cas, s'ha de justificar.

Disposició addicional segona. *Participació equilibrada de dones i homes en la composició d'òrgans per a la concessió de premis o condecoracions finançats o concedits per l'Administració General de l'Estat o entitats integrants del sector públic institucional estatal.*

En la composició dels tribunals, jurats o òrgans col·legiats que es constitueixin per atorgar premis o condecoracions finançats o concedits per l'Administració General de l'Estat o entitats integrants del sector públic institucional estatal, o en què el tribunal, jurat o òrgan col·legiat sigui presidit per un representant d'aquelles, s'ha de garantir que els membres del sexe menys representat ocupin com a mínim el quaranta per cent dels llocs. Si el tribunal, jurat o òrgan col·legiat està integrat per 3 membres, s'ha de garantir que tots dos sexes estiguin representats.

Disposició addicional tercera. *Participació equilibrada de dones i homes en els càrrecs als quals es refereixen els articles 13 i 102.1 de la Llei 39/2007, de 19 de novembre, de la carrera militar.*

En la consecució del principi de presència equilibrada entre dones i homes que contenen els articles 55 bis i 84 bis de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, en el nomenament dels càrrecs als quals es refereixen els articles 13 i 102.1 de la Llei 39/2007, de 19 de novembre, de la carrera militar, s'ha de tenir en compte la legislació específica de l'organització militar, amb les adaptacions i desplegaments que escaiguin per reglament.

Disposició addicional quarta. *Organismes responsables de la promoció, l'anàlisi, el seguiment i el suport de l'equilibri de gènere en els consells d'administració.*

1. D'acord amb el que preveu l'article 10 de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, la Comissió Nacional del Mercat de Valors i l'Institut de les Dones, OA, s'encarreguen de la promoció, l'anàlisi, el seguiment i el suport al compliment de les obligacions que estableix aquesta Llei per part de les societats cotitzades.

2. De la mateixa manera, la Comissió Nacional del Mercat de Valors i l'Institut de les Dones, OA, en col·laboració amb els organismes homòlegs de les diferents comunitats autònomes, s'encarreguen de la promoció, l'anàlisi, el seguiment i el suport al compliment de les obligacions que estableix la disposició addicional setzena del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, en matèria de representació equilibrada de dones i homes en els consells d'administració de les entitats d'interès públic.

No obstant això, correspon a la Direcció General d'Assegurances i Fons de Pensions la promoció, l'anàlisi, el seguiment i el suport al compliment de les obligacions que estableix la disposició addicional setzena del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, en matèria de representació equilibrada de dones i homes en els consells d'administració de les entitats asseguradores. Informació que han de remetre anualment a la Comissió Nacional del Mercat de Valors i a l'Institut de les Dones, OA.

3. La informació relativa al punt anterior s'ha de mantenir accessible a la pàgina web de l'Institut de les Dones, de manera gratuïta durant un període mínim de deu anys, i pot ser publicada, així mateix, pels organismes homòlegs existents a les comunitats autònomes amb competències en la matèria.

Disposició addicional cinquena. *Avaluació dels mèrits, curriculum vitae i trajectòria investigadora en les convocatòries públiques d'R+D+I.*

1. L'Administració General de l'Estat i el sector públic estatal han de desplegar mesures tendents a garantir la igualtat real i efectiva entre dones i homes i evitar qualsevol discriminació o penalització directa o indirecta per raó de sexe en tots els processos d'avaluació i/o selecció del personal investigador.

2. Per a les convocatòries públiques d'R+D+I on el criteri d'avaluació compregui la valoració dels mèrits assolits durant un període concret i limitat o al llarg de tota la carrera investigadora, així com aquelles en què el criteri d'avaluació estigui basat en la consecució d'uns mèrits mínims computats durant el total de la carrera investigadora o durant un període limitat i concret d'aquesta, l'Administració General de l'Estat i el sector públic estatal han de computar com a temps d'inactivitat investigadora, com a mínim, el temps gaudit de permís de maternitat, paternitat, guarda amb fins d'adopció o acolliment, risc durant l'embaràs i/o lactància i incapacitat temporal associada a l'embaràs o per raons de violència de gènere o qualsevol tipus d'assetjament.

3. En les bases de les convocatòries d'ajudes, s'ha d'establir el factor corrector que en cada cas correspongui i que permeti compensar els períodes d'inactivitat investigadora i garantir la igualtat d'oportunitats.

Disposició addicional sisena. *Adaptació de reglaments judicials.*

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica, el Consell General del Poder Judicial ha d'adaptar l'Acord de 26 de juliol de 2000, del Ple del Consell General del Poder Judicial, pel qual s'aprova el Reglament 1/2000 i el Reglament de 25 de febrer de 2010, que regula la provisió de places de nomenament discrecional en els òrgans judicials, al que disposa aquesta Llei orgànica, i garantir el compliment del principi de presència equilibrada de dones i homes en els nomenaments judicials de caràcter discrecional que permetin arribar almenys a un quaranta per cent de dones en els òrgans esmentats.

Disposició transitòria primera. *Aplicació de les mesures sobre representació paritària i participació equilibrada en els processos electorals, sector públic institucional estatal, societats cotitzades i altres entitats.*

1. La modificació de l'article quaranta-quatre bis de la Llei orgànica 5/1985, de 19 de juny, és aplicable als processos electorals que es convoquin després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

2. El que disposa la disposició addicional segona, relativa a la participació equilibrada de dones i homes en la composició d'òrgans per a la concessió de premis o condecoracions finançats o concedits per l'Administració General de l'Estat o entitats integrants del sector públic institucional estatal, s'aplica als premis o condecoracions convocats amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta Llei.



3. Les previsions que contenen els articles 55 bis i 84 bis de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, s'apliquen als nomenaments i les designacions que es produeixin després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

En tot cas, el compliment del principi de presència equilibrada de dones i homes en la totalitat de l'Administració General de l'Estat i del sector públic institucional estatal ha de quedar garantit en un termini màxim de cinc anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

4. El que disposa l'article 529 bis, en els apartats 3 i següents, del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, és aplicable a partir del 30 de juny de 2026 per a les 35 societats amb més valor de capitalització borsària, determinada utilitzant la cotització de tancament en el dia en què aquesta Llei orgànica entri en vigor.

Per a la resta de societats cotitzades, el que disposa l'article esmentat és aplicable a partir del 30 de juny de 2027.

5. Les modificacions que preveu l'article 15.2 de la Llei 2/1974, de 13 de febrer, sobre col·legis professionals, s'apliquen gradualment en la designació dels membres de les juntes de govern dels col·legis professionals o consells generals, i s'ha d'arribar al percentatge del quaranta per cent del sexe menys representat en els òrgans esmentats a data de 30 de juny de 2029.

Així mateix, les modificacions que preveu la disposició addicional setzena del text refós de la Llei de societats de capital, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2010, de 2 de juliol, s'apliquen gradualment respecte dels consells d'administració i alta direcció de les entitats d'interès públic, i s'ha d'arribar al percentatge del trenta-tres per cent del sexe menys representat en els òrgans esmentats a data 30 de juny de 2026, i del quaranta per cent del sexe menys representat el 30 de juny de 2029.

6. El que disposa l'article 292 de la Llei 6/2023, de 17 de març, dels mercats de valors i dels serveis d'inversió, no entra en vigor fins que ho faci l'articulat corresponent de la Llei de societats de capital, d'acord amb el que estableix l'apartat 4.

7. Les previsions relatives a sindicats, associacions empresarials, fundacions, organitzacions del tercer sector d'acció social i entitats de l'economia social són aplicables a partir del 30 de juny de 2028.

*Disposició transitòria segona. Aplicació de les mesures sobre representació paritària i participació equilibrada en els òrgans constitucionals o de rellevància constitucional.*

1. La modificació de l'article setze de la Llei orgànica 2/1979, de 3 d'octubre, no és aplicable fins que escaigui la propera renovació o nomenament de magistrats i magistrades del Tribunal Constitucional després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

2. La modificació dels articles setè i novè de la Llei orgànica 3/1980, de 22 d'abril, s'aplica als nomenaments de consellers permanents i electius, respectivament, que es produeixin després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

3. La modificació de l'article catorze de la Llei 50/1981, de 30 de desembre, s'aplica a l'elecció dels membres del Consell Fiscal que tingui lloc després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

4. La modificació de l'article trenta de la Llei orgànica 2/1982, de 12 de maig, s'aplica a la designació de consellers i conselleres de comptes que es produeixin després de l'entrada en vigor d'aquesta Llei orgànica.

5. La modificació de l'article 567 de la Llei orgànica 6/1985, d'1 de juliol, és aplicable a la designació de vocals del Consell General del Poder Judicial que tingui lloc després de l'entrada en vigor de la present norma.

Disposició transitòria tercera. *Aplicació de la modificació de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.*

La modificació de l'article 15.6 de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, que preveu la disposició final quarta d'aquesta Llei, és aplicable immediatament i directament en la tramitació parlamentària que estigui en curs en el moment de la seva entrada en vigor. De manera que, si l'acord del Consell de Ministres en què es recullen els objectius d'estabilitat pressupostària i de deute públic ja s'ha remès a les Corts Generals, i aquest ha estat rebutjat pel Senat, els objectius esmentats s'han de sotmetre a una nova votació en el Ple del Congrés, que s'ha d'aprovar per majoria simple, sense necessitat que s'iniciï un nou procediment.

Disposició final primera. *Modificació de la Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'esport.*

U. Es modifica l'apartat 5 de l'article 4 de la Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'esport, que queda redactat de la manera següent:

«5. Les federacions esportives espanyoles i les lligues professionals han de disposar d'un protocol de prevenció i actuació per a situacions de discriminació, abusos o assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o autoritat en el seu si, que han de posar a disposició de les entitats esportives integrants de les diferents competicions, perquè les subscriguin. A l'efecte de donar compliment al que s'ha assenyalat, el Consell Superior d'Esports ha de posar a disposició de les federacions esportives espanyoles i les lligues professionals un protocol, en els termes indicats.

D'acord amb el protocol esmentat, s'ha de posar en coneixement de l'organisme sancionador dependent del Consell Superior d'Esports qualsevol actuació que pugui ser considerada discriminació, abús o assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe o autoritat, perquè sigui sancionada com a falta molt greu atenent el que estableix l'article 104.»

Dos. Es modifica l'apartat 1 de l'article 104 de la Llei 39/2022, de 30 de desembre, de l'esport, que queda redactat de la manera següent:

«1. Als efectes d'aquesta Llei, es consideren infraccions molt greus:

- a) El trencament de sancions imposades per infraccions molt greus o greus.
- b) Les actuacions dirigides a predeterminar, mitjançant un preu, intimidació o simples acords, el resultat d'una prova o competició, tant si afecta el resultat com si no, i, en general, les actuacions que suposin un intent d'alterar el desenvolupament normal d'una competició o activitat esportiva.
- c) La falta d'assistència no justificada a les convocatòries de les seleccions esportives nacionals, així com la no posada a disposició de les seleccions nacionals de les persones esportistes que hagin estat designades per formar-ne part.
- d) La manipulació o l'alteració del material d'equipament esportiu, en contra de les regles tècniques, quan pugui afectar el resultat de la competició o l'activitat esportiva o posi en perill la integritat de les persones.
- e) Efectuar, promocionar, permetre o consentir, expressament o tàcitament, l'organització o la celebració d'apostes o la participació en jocs per part dels qui, en l'àmbit esportiu, no tenen el títol habilitador corresponent, sense perjudici, si s'escau, de la responsabilitat en què puguin incórrer les persones o entitats infractores en matèria d'ordenació del joc.
- f) La tercera infracció greu comesa en un període de dos anys, sempre que les dues anteriors siguin fermes.
- g) La no subscripció de les assegurances obligatòries que preveu aquesta Llei o la seva normativa de desplegament.

h) La utilització incorrecta dels fons privats o de les subvencions, els crèdits, els avals i la resta d'ajudes de l'Estat, dels seus organismes autònoms o qualsevol altre concedit amb càrrec als pressupostos generals de l'Estat.

i) Els actes notoris i públics que atemptin contra la dignitat o el decòrum esportius.

j) Els abusos d'autoritat.

k) La no realització de l'informe anual d'igualtat, així com no disposar dels protocols als quals es refereix l'article 4.

l) Qualsevol actuació que pugui ser considerada discriminació, abús o assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe o autoritat.»

Disposició final segona. *Modificació de l'article 71.1, lletra d), de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014.*

Es modifica el primer paràgraf de la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 71 de la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, per la qual es transposen a l'ordenament jurídic espanyol les directives del Parlament Europeu i del Consell 2014/23/UE i 2014/24/UE, de 26 de febrer de 2014, que queda redactat de la manera següent:

«d) No estar al corrent en el compliment de les obligacions tributàries o de Seguretat Social que imposen les disposicions vigents, en els termes que es determinin per reglament; o en el cas d'empreses de 50 o més treballadors, no complir el requisit que almenys el 2 per cent dels seus empleats siguin treballadors amb discapacitat, de conformitat amb l'article 42 del Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, en les condicions que es determinin per reglament; o en el cas d'empreses de 50 o més treballadors, no complir l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat de conformitat amb el que disposa l'article 45 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i que han d'inscriure en el Registre laboral corresponent.

(...).»

Disposició final tercera. *Modificació del Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals.*

Amb reserva del seu rang reglamentari, es modifica el Reial decret 1006/1985, de 26 de juny, pel qual es regula la relació laboral especial dels esportistes professionals, en els termes següents:

U. S'introdueix un nou article 6 bis amb la redacció següent:

«Article 6 bis.

En cas d'embaràs, o d'estar en procés d'adopció, en aquest últim cas havent superat la resolució i el certificat d'idoneïtat, les persones esportistes professionals tenen dret a ampliar el contracte un any, que es prorroga automàticament, quan es tracti de l'últim any de contracte. Les persones esportistes professionals poden desistir de la renovació contractual.»

Dos. S'introdueix un nou article 7 bis amb la redacció següent:

«Article 7 bis.

Les persones esportistes professionals gaudeixen dels drets de conciliació, inclosos els permisos previstos legalment, sense perjudici de l'adaptació a l'especificitat de la seva professió, de manera que es tracti de facilitar la continuïtat en la disciplina de l'equip, inclosa l'etapa de l'embaràs en el cas de les dones esportistes i de compatibilitzar l'entrenament amb l'atenció al menor, inclosos els desplaçaments.»

Tres. S'introdueix un nou article 10 bis amb la redacció següent:

«Article 10 bis.

Les persones esportistes professionals han de tenir els permisos previstos a la llei i els convenis col·lectius per atendre el menor en les visites mèdiques o actes escolars.»

Quatre. S'introdueix un nou article 12 bis amb la redacció següent:

«Article 12 bis.

Sense perjudici de l'aplicació i l'exercici dels drets previstos legalment amb caràcter general en matèria de conciliació i de permisos, les empreses esportives han de permetre la permanència de la persona treballadora en aquells aspectes de la dinàmica d'equip en què desitgi participar, tant durant l'embaràs com després del naixement, sempre que es tracti d'una decisió voluntària i llevat que això pugui constituir un risc durant l'embaràs o la lactància.»

Cinc. S'introdueix un nou article 18 bis amb la redacció següent:

«Article 18 bis.

Les empreses en l'àmbit de les activitats esportives professionals que hi estiguin legalment obligades han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que ha de ser així mateix objecte de negociació en els termes que preveuen els articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.»

Disposició final quarta. *Modificació de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.*

L'apartat 6 de l'article 15 de la Llei orgànica 2/2012, de 27 d'abril, d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera, queda redactat de la manera següent:

«6. L'acord del Consell de Ministres en el qual es continguin els objectius d'estabilitat pressupostària i de deute públic s'ha de remetre a les Corts Generals acompanyat de les recomanacions i de l'informe als quals es refereixen els apartats 4 i 5 d'aquest article.

En forma successiva i després del debat corresponent al Ple, el Congrés dels Diputats i el Senat s'han de pronunciar i aprovar o rebutjar els objectius proposats pel Govern.

Si els objectius d'estabilitat pressupostària i de deute públic que ha aprovat el Congrés són rebutjats pel Senat, aquests objectius s'han de sotmetre a una nova votació al Ple del Congrés, i s'han d'aprovar si aquest els ratifica per majoria simple.

Si són rebutjats, el Govern, en el termini màxim d'un mes, ha de remetre un nou acord que s'ha de sotmetre al mateix procediment.»

Disposició final cinquena. *Modificació de la Llei orgànica 6/2002, de 27 de juny, de partits polítics.*

S'afegeix un nou apartat, al final de l'article 7 de la Llei orgànica 6/2002, de 27 de juny, de partits polítics, amb la redacció següent:

«Els partits polítics han de tenir un pla d'igualtat intern que inclogui mesures per prevenir i detectar la violència masclista. Així mateix, han d'establir un protocol d'actuació davant la violència masclista que exerceixin, dins o fora de l'organització, afiliats o bé persones que sense estar afiliades tinguin un càrrec de representació o hagin estat designades per a una funció específica, independentment del nivell jeràrquic o del càrrec públic que ocupin.»

Disposició final sisena. *Modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.*

S'afegeix una nova disposició addicional a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, amb la redacció següent:

«Disposició addicional trenta-dosena. *Regulació de l'accés a la professió d'agent d'igualtat.*

1. Poden accedir a la professió d'agents d'igualtat les persones que estiguin en possessió d'un títol de grau, postgrau o equivalent de l'àmbit de coneixement d'estudis de gènere, estudis feministes i polítiques públiques d'igualtat, incorporat en l'annex I del Reial decret 822/2021, de 28 de setembre, pel qual s'estableix l'organització dels ensenyaments universitaris i del procediment d'assegurament de la seva qualitat, o comptin amb una àmplia i acreditada experiència en el disseny, desenvolupament i implementació de polítiques d'igualtat.

2. Els plans d'estudis conduents a l'obtenció d'aquest títol s'han d'elaborar i aprovar de conformitat amb el que disposa el Reial decret 822/2021, de 28 de setembre, pel qual s'estableix l'organització dels ensenyaments universitaris i del procediment d'assegurament de la seva qualitat.

3. En el termini de sis mesos, el Govern, a proposta del Ministeri de Ciència, Innovació i Universitats, ha d'aprovar la proposta per establir el caràcter oficial de títol d'agent d'igualtat, amb el seu desplegament reglamentari, i ha de precisar per ordre ministerial els requisits per a la verificació dels títols i l'acreditació de l'experiència que habilitin per a l'exercici de la professió.»

Disposició final setena. *Modificació de la Llei 35/1995, d'11 de desembre, d'ajudes i assistència a les víctimes de delictes violents i contra la llibertat sexual.*

U. Es modifica l'article 1.2, que queda redactat de la manera següent:

«2. Així mateix, s'han de beneficiar de les ajudes que preveu aquesta Llei les víctimes de violència sexual en el sentit de l'article 3.1 de la Llei orgànica de garantia integral de la llibertat sexual, incloses les víctimes d'homicidi subsegüent a un delictes contra la llibertat sexual.»

Dos. Es modifica l'article 2.1.c), que queda redactat de la manera següent:

«c) De la manera que estableixen l'article 23 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, o l'article 37 de la Llei orgànica de garantia integral de la llibertat sexual.

En el cas de mort conseqüència de la violència soferta, el que preveuen els paràgrafs anteriors és exigible respecte de les persones beneficiàries a títol de

víctimes indirectes, independentment de la nacionalitat o residència habitual de la víctima morta.»

Tres. Se suprimeix l'apartat 4 de l'article 7.

Disposició final vuitena. *Modificació de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.*

Es modifica l'article 2.4.i) de la Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions, que queda redactat de la manera següent:

«i) Les ajudes econòmiques a les víctimes de violència de gènere concedides segons el que estableix l'article 27 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, a les víctimes de violències sexuals concedides segons el que estableixen l'article 41 de la Llei orgànica de garantia integral de la llibertat sexual i la Llei 35/1995, d'11 de desembre, d'ajudes i assistència a les víctimes de delictes violents i contra la llibertat sexual.»

Disposició final novena. *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.*

U. Es modifica el primer paràgraf de l'apartat 8 de l'article 37, que queda redactat de la manera següent:

«8. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violència sexual o de víctimes del terrorisme tenen dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa. També tenen dret a efectuar el seu treball totalment o parcialment a distància o a deixar de fer-lo si aquest és el sistema establert, sempre en tots dos casos que aquesta modalitat de prestació de serveis sigui compatible amb el lloc i les funcions desenvolupades per la persona.

(...).»

Dos. Es modifiquen els apartats 4 i 5 de l'article 40, que queden redactats de la manera següent:

«4. Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de víctimes de violència sexual o de víctimes del terrorisme que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven els serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball.

En aquests supòsits, l'empresa està obligada a comunicar a les persones treballadores les vacants existents en el moment esmentat o les que es puguin produir en el futur.

El trasllat o el canvi de centre de treball té una durada inicial d'entre sis i dotze mesos, durant els quals l'empresa té l'obligació de reservar el lloc de treball que abans ocupaven les persones treballadores.

Un cop acabat aquest període, les persones treballadores poden optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou, i en aquest cas caduca l'obligació de reserva, o l'extinció del seu contracte, i percebre una

indemnització de vint dies de salari per any de servei, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any i amb un màxim de dotze mensualitats.

5. Per fer efectiu el seu dret de protecció a la salut, els treballadors amb discapacitat que acreditin la necessitat de rebre fora de la seva localitat un tractament d'habilitació o rehabilitació medicofuncional o atenció, tractament o orientació psicològica relacionat amb la seva discapacitat, tenen dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional, que l'empresa tingui vacant en un altre dels seus centres de treball en una localitat en què sigui més accessible aquest tractament, en els termes i les condicions que estableix l'apartat anterior per a les treballadores víctimes de violència de gènere o de violència sexual i per a les víctimes de terrorisme.»

Tres. Es modifica la lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45, que queda redactada de la manera següent:

«n) Decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual.»

Quatre. Es modifica la lletra m) de l'apartat 1 de l'article 49, que queda redactada de la manera següent:

«m) Per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere o de violència sexual.»

Cinc. Es modifica la lletra b) de l'apartat 4 de l'article 53, que queda redactada de la manera següent:

«b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència que preveu l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere o de violència sexual, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta Llei per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.»

Sis. Es modifica la lletra b) de l'apartat 5 de l'article 55, que queda redactada de la manera següent:

«b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereixen els apartats 4, 5 i 6 de l'article 37, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint l'excedència que preveu l'article 46.3; i el de les persones treballadores víctimes de violència de gènere o de violència sexual, per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta Llei per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.»

Disposició final desena. *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.*

U. Es modifica la lletra d) de l'article 49, que queda redactada de la manera següent:

«d) Permís per raó de violència de gènere o de violència sexual sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència

de gènere o de violència sexual, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona o de violència sexual, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi el pla d'igualtat d'aplicació o, si no n'hi ha, l'Administració pública competent en cada cas.

En el supòsit que enuncia el paràgraf anterior, la funcionària pública manté les seves retribucions íntegres quan redueixi la seva jornada en un terç o menys.»

Dos. Es modifica l'apartat 1 de l'article 82, que queda redactat de la manera següent:

«1. Les dones víctimes de violència de gènere o de violència sexual que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball a la localitat on prestaven serveis, per fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tenen dret al trasllat a un altre lloc de treball propi del seu cos, escala o categoria professional, de característiques anàlogues, sense necessitat que sigui vacant de cobertura necessària. Tot i així, en aquests supòsits, l'Administració pública competent està obligada a comunicar-li les vacants ubicades a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament.

Aquest trasllat té la consideració de trasllat forçós.

En les actuacions i els procediments relacionats amb la violència de gènere o amb la violència sexual s'ha de protegir la intimitat de les víctimes, en especial les dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.»

Tres. Es modifica la lletra d) de l'apartat 1, el primer paràgraf de l'apartat 5 i el primer paràgraf de l'apartat 6 de l'article 89, que queden redactats de la manera següent:

«d) Excedència per raó de violència de gènere o de violència sexual.»

«5. Les funcionàries víctimes de violència de gènere o de violència sexual, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

(...).»

«6. Els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en els termes de l'article 5 de la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere o de violència sexual.

(...).»

Disposició final onzena. *Modificació de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.*

U. Es modifica l'apartat 1 de l'article 37, que queda redactat de la manera següent:

«1. Als efectes del reconeixement dels drets que regula aquest títol, les situacions de violència sexual s'han d'acreditar mitjançant una sentència



condemnatòria per un delictes de violència sexual en els termes que preveu l'article 3, una ordre de protecció o qualsevol altra resolució judicial que declari l'existència de violència sexual o acordi una mesura cautelar a favor de la víctima, o bé per l'informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indicis que el demandant és víctima de violència sexual.

A aquests efectes, també es poden acreditar les situacions de violència sexual mitjançant un informe dels serveis socials, dels serveis especialitzats en igualtat i contra la violència de gènere, dels serveis d'acollida destinats a víctimes de violència sexual de l'Administració pública competent, o de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social, en els casos objecte d'actuació inspectora; per una sentència recaiguda en l'ordre jurisdiccional social; o per qualsevol altre títol, sempre que això estigui previst a les disposicions normatives de caràcter sectorial que regulin l'accés a cadascun dels drets i recursos.

En el cas de víctimes menors d'edat, i als mateixos efectes, l'acreditació es pot fer, a més, per documents sanitaris oficials de comunicació a la Fiscalia o a l'òrgan judicial.»

Dos. Es modifica l'apartat quatre de la disposició final primera, que queda redactat de la manera següent:

«Quatre. Es modifica l'apartat 3 de l'article 681, que queda redactat de la manera següent:

«3. Queda prohibida, en tot cas, la divulgació o publicació d'informació relativa a la identitat de víctimes menors d'edat, de víctimes amb discapacitat necessitades d'una protecció especial i de les víctimes dels delictes de violència sexual referits a l'article 3 de la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, així com de dades que en puguin facilitar la identificació de manera directa o indirecta, o de les circumstàncies personals que s'hagin valorat per resoldre sobre les seves necessitats de protecció, així com l'obtenció, divulgació o publicació d'imatges seves o dels seus familiars.»»

Disposició final dotzena. *Naturalesa de la llei.*

Aquesta Llei té el caràcter de llei orgànica, a excepció dels articles quart, setè a dotzè, catorzè i setzè a divuitè, de les disposicions addicionals, dels apartats 2 a 6 de la disposició transitòria primera, de l'apartat 3 de la disposició transitòria segona i de les disposicions finals primera a tercera i setena a desena.

La modificació del Reial decret 1006/1985 manté el seu rang reglamentari.

Disposició final tretzena. *Títols competencials.*

1. Aquesta Llei orgànica es dicta a l'empara de la competència exclusiva atribuïda a l'Estat per l'article 149.1.1a de la Constitució espanyola, sobre la regulació de les condicions bàsiques que garanteixin la igualtat de tots els espanyols en l'exercici dels drets i en el compliment dels deures constitucionals.

2. Els articles vuitè, onzè i la disposició addicional primera es dicten, a més, a l'empara de l'article 149.1.18a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència en matèria de bases del règim jurídic de les administracions públiques.

3. El capítol V i la disposició addicional segona es dicten, a més, a l'empara del que disposa l'article 149.1.6a, 11a i 13a de la Constitució espanyola, que atribueix a l'Estat la competència en matèria de legislació mercantil; bases de l'ordenació de crèdit, banca i assegurances; i bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica, respectivament.

Disposició final catorzena. *Incorporació de dret de la Unió Europea.*

Mitjançant aquesta Llei orgànica s'incorpora al dret espanyol la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de novembre de 2022, relativa a un millor equilibri de gènere entre els administradors de les societats cotitzades i a mesures connexes.

Disposició final quinzena. *Entrada en vigor.*

Aquesta Llei orgànica entra en vigor al cap de vint dies de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei orgànica i que la facin complir.

Palma, 1 d'agost de 2024.

FELIPE R.

El president del Govern,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN