

Ley de Paridad

Modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (BOE 2 agosto)

Entrada en vigor: 22 agosto 2024

Tabla comparativa



**III ARANZADI
LA LEY**

Índice de disposiciones modificadas

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión

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

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional

Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal

Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

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

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

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

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

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

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos

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

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

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Ley de enjuiciamiento criminal

Concepto (DA 1.ª)

Se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en un ámbito determinado.

Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al 60% que, en todo caso, deberá justificarse.

Trasposición de la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, mediante los artículos noveno (modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio) y décimo (modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión)

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Sociedades cotizadas. Será de aplicación a partir del **30 de junio de 2026** para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre del día 22 de agosto de 2022, fecha de entrada en vigor de la LO 2/2024. Para el resto de sociedades cotizadas, será de aplicación a partir del **30 de junio de 2027** (DT 1.ª.4).

Entidades de interés público. Se aplicará gradualmente respecto de los Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público, debiendo alcanzar el porcentaje del 33 % del sexo menos representado en dichos órganos a fecha **30 de junio de 2026**, y del 40 % del sexo menos representado el **30 de junio de 2029** (DT 1.ª.5, párr. 2.º).

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 529 bis</p> <p>⇒ Impone a las empresas cotizadas que no alcancen umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración, una modificación de los procesos de selección de sus consejeros, al tiempo que se exigen obligaciones de información para las propias entidades sobre sus resultados en la presencia de mujeres y hombres en sus consejos de administración</p>	<p>Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración</p> <p>1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.</p>	<p>Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres</p> <p>1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional duodécima, las sociedades cotizadas deberán ser administradas por un consejo de administración que estará compuesto, exclusivamente, por personas físicas.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p><i>Art. 529 bis (cont.)</i></p> <p>Procesos de selección de consejeros</p> <p>Presencia como mínimo de un 40 % de miembros del sexo menos representado</p> <p>Se considerará mínimo necesario, el porcentaje más cercano al 40 % sin que pueda superar en ningún caso el 49 % de miembros del consejo de administración</p> <p>Incumplimiento del porcentaje por fallecimiento o circunstancias sobrevenidas</p> <p>Nombramiento de un nuevo consejero o consejera por cooptación</p>	<p>2. El Consejo de administración deberá velar porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad respecto a cuestiones, como la edad, el género, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p>	<p>2. El consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>3. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. El número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al cuarenta por ciento, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del cuarenta y nueve por ciento de miembros del consejo de administración.</p> <p>En aquellos casos en que se produzca un incumplimiento de dicho porcentaje a raíz del fallecimiento u otras circunstancias sobrevenidas, como la pérdida de su capacidad de obrar o inhabilitadas legalmente, o a consecuencia de la renuncia voluntaria de uno de los miembros del consejo de administración, produciéndose una vacante anticipada, la sociedad cotizada deberá alcanzar de nuevo dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por cooptación, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 529 decies. Dicho porcentaje deberá recuperarse de forma definitiva en la primera junta general de accionista que tenga lugar después de la vacancia producida.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p><i>Art. 529 bis (cont.)</i></p> <p>Ajuste de los procesos de selección en el caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos</p> <p>Procedimiento para la apreciación comparativa de las competencias y capacidades</p> <p>Preferencia de la persona candidata del sexo menos representado en caso de varias personas candidatas igualmente capacitadas</p>		<p>4. Únicamente en el caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el apartado anterior, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.</p> <p>Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.</p> <p>Los criterios que deben regir la selección se establecerán con anterioridad al inicio del proceso de selección.</p> <p>En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, las sociedades cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales, cuando existan motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p><i>Art. 529 bis (cont.)</i> Informar a los candidatos que lo soliciten sobre los procesos de selección</p> <p>Criterios de capacitación</p> <p>Apreciación comparativa</p> <p>Motivos de elección</p> <p>Informar a la junta general de las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres</p> <p>Procesos judiciales iniciados por la persona candidata no seleccionada</p> <p>Corresponderá a la sociedad cotizada la aportación de una justificación objetiva y razonable de la selección realizada</p>		<p>5. Conforme con lo establecido en la legislación de protección de datos personales, las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite, y siempre que su candidatura se haya examinado en el proceso de selección a miembros del consejo de administración previsto en el apartado anterior, de lo siguiente:</p> <p>a) Los criterios de capacitación en que se basó la elección.</p> <p>b) La apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado, con arreglo a los criterios anteriores.</p> <p>c) En su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.</p> <p>6. En todo caso, las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones derivadas del incumplimiento de las mismas, y que pudieran afectar a la sociedad.</p> <p>7. En aquellos procesos judiciales iniciados por la persona candidata no seleccionada en que, de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia por parte de esta de una capacitación igual a la de la persona candidata a miembro del consejo de administración seleccionada por la sociedad cotizada, siendo la parte actora del sexo menos representado en dicho consejo de administración, corresponderá a la sociedad cotizada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la selección realizada y del cumplimiento de los requisitos establecidos en el párrafo cuarto del apartado 4 del presente artículo.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Art. 529 bis (cont.)</p> <p>Alta dirección</p> <p>Principio «cumplir o explicar»</p> <p>[Nota: La falta de inclusión en la memoria de la información sobre representación equilibrada o la inclusión con omisiones o datos falsos o engañosos, se configura como infracción grave. Art. 292.1 a) LMV]</p> <p>Publicar anualmente información sobre la representación del sexo menos representado, integrada en el informe de sostenibilidad y página web</p> <p>Remisión de la información a la CNMV</p> <p>Listado de las sociedades que manifiesten haber alcanzado los objetivos de presencia</p>		<p>8. Del mismo modo, las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado. En la memoria prevista en el capítulo II del título VII de la presente ley, se detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo en el ejercicio económico inmediatamente posterior y sucesivos.</p> <p>9. El consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas deberá elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible.</p> <p>Dicha información deberá ser remitida, a su vez, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. Aquella publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que manifiesten en su informe de sostenibilidad haber alcanzado los objetivos establecidos en el artículo 529 bis, apartado 3.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p><i>Art. 529 bis (cont.)</i></p> <p>La información debe distinguir entre miembros del consejo de administración ejecutivos y no ejecutivos</p> <p>Principio «cumplir o explicar»</p>		<p>10. Dicha información, incluida en el informe de sostenibilidad, debe distinguir entre miembros del consejo de administración ejecutivos y no ejecutivos, y recopilar las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos del artículo 529 bis, apartado 3. Igualmente, en caso de que no se hubiesen alcanzado dichos objetivos por parte de la sociedad en materia de igualdad de género, se incluirán también los motivos a los que responde dicho incumplimiento, y una descripción exhaustiva de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Difusión de la información sobre la representación como otra información relevante</p> <p>Información accesible en la página web y CNMV durante un período mínimo de 10 años</p> <p>[Nota: El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 529 bis.3 a 7 y 9 a 11, relativos a las exigencias de representación equilibrada entre los administradores de las sociedades cotizadas y a la publicación de información relativa a dicha representación equilibrada en el seno de la sociedad, son infracciones graves. Art. 292.1 c) LMV]</p>		<p>11. Esta información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración prevista en el apartado 9 se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras, y se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Tratamiento de datos personales en la información sobre igualdad de género en el consejo		12. Esta información sobre igualdad de género en el consejo de administración no incluirá, por lo que respecta a cada administrador, categorías especiales de datos personales en el sentido del artículo 9.1 del Reglamento (UE) n.º 2016/679, ni datos personales relativos a su situación familiar.
Disposición adicional séptima	Disposición adicional séptima. Competencias supervisoras de la Comisión Nacional del Mercado de Valores	Disposición adicional séptima. Competencias supervisoras de la Comisión Nacional del Mercado de Valores
	<p>Las disposiciones contenidas en los artículos 497, 497 bis, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 520 bis, 520 ter, 522 bis, 524 bis, 524 ter, 525.2, 526, 527 bis.2, 527 septies, 528, 529, 529 quaterdecies, 529 quincecies, 529 unvicies, 530, 531, 532, 533, 534, 538, 539, 540 y 541 del Título XIV forman parte de las normas de ordenación y disciplina del mercado de valores, cuya supervisión corresponde a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de conformidad con lo dispuesto en el Título VIII de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.</p> <p>La Comisión Nacional del Mercado de Valores será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de las obligaciones establecidas en los artículos indicados en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Título VIII del Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre.</p>	<p>Las disposiciones contenidas en los artículos 497; 497 bis; 512; 513; 514; 515; 516; 517; 520 bis; 520 ter; 522 bis; 524 bis; 524 ter; 525.2; 526; 527 bis.2; 527 septies; 528; 529; 529 bis, apartados 3 a 11; 529 quaterdecies; 529 quincecies; 529 unvicies; 530; 531; 532; 533; 534; 538; 539; 540, y 541 del título XIV forman parte de las normas de ordenación y disciplina del mercado de valores, cuya supervisión corresponde a la Comisión Nacional del Mercado de Valores, de conformidad con lo dispuesto en el título IX de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.</p> <p>La Comisión Nacional del Mercado de Valores será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de las obligaciones establecidas en los artículos indicados en el párrafo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el título IX de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Disposición adicional decimosexta (introducida)		Disposición adicional decimosexta. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público
<p>Consejos de administración de las entidades de interés público</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 · Importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros. <p>Sociedades familiares</p> <p>Posibilidad de exclusión del cómputo de los consejeros ejecutivos y los dominicales</p>		<p>1. Lo previsto en el artículo 529 bis en sus apartados 3 y siguientes resultará también de aplicación a las entidades que, de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, tengan la consideración de entidad de interés público, a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250. b) Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros. <p>Cuando se trate de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales contemplados en el artículo 529 duodécimo.3.</p>

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>No será exigible la obligación de información a la CNMV</p>		<p>A tales efectos, se entenderá por control lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio y por familia las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado.</p> <p>2. No será exigible a dichas entidades de interés público la obligación de remisión de la información anual a la Comisión Nacional del Mercado de Valores prevista en el apartado 529 bis, apartado 9, cuando no sean sociedades cotizadas.</p>
<p>Organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración (DA 4.^a)</p> <p>La Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres, O.A. se encargarán de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley por parte de las sociedades cotizadas (artículo 10 de la Directiva (UE) 2022/2381).</p> <p>La Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres, O.A., en colaboración con los organismos homólogos de las diferentes comunidades autónomas se encargarán de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones en materia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público.</p> <p>Corresponderá a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones la promoción, el análisis, el seguimiento y apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas para las entidades de interés público, en materia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades aseguradoras. Información que deberán remitir anualmente a la Comisión Nacional del Mercado de Valores y al Instituto de las Mujeres, O.A.</p> <p>La información se mantendrá accesible en la página web del Instituto de las Mujeres, de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años y podrá ser publicada, asimismo, por los organismos homólogos existentes en las comunidades autónomas con competencias en la materia.</p>		

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión

Lo dispuesto en el artículo 292 no entrará en vigor hasta que lo haga el correspondiente articulado de la Ley de Sociedades de Capital, para el que se establece que, será de aplicación a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor. Para el resto de sociedades cotizadas, lo dispuesto en dicho artículo será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027. (DT 1.ª.6.)

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 292</p> <p>Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital</p>	<p>Artículo 292. Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio</p>	<p>Artículo 292. Infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio</p>
<p>⇒ Se impondrán sanciones a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración</p>	<p>1. Son infracciones los siguientes incumplimientos de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio:</p> <p>a) La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541 y la disposición adicional sexta de esta ley, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos.</p> <p>b) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 512 a 517, 525.2, 526, 528 a 534 y 538 relativos a las especialidades de la Junta General de Accionistas, las especialidades de la administración y la información societaria.</p>	<p>1. Son infracciones los siguientes incumplimientos de obligaciones previstas en el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio:</p> <p>a) La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras a que se refieren, respectivamente, los artículos 540 y 541, y la disposición adicional sexta de esta ley, o la existencia en dichos informes de omisiones o datos falsos o engañosos. La falta de inclusión en la memoria de la información a la que se refiere el artículo 529 bis, apartado 8, o la inclusión de dicha información con omisiones o datos falsos o engañosos.</p> <p>b) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 512 a 517, 525.2, 526, 528 a 534 y 538 relativos a las especialidades de la Junta General de Accionistas, las especialidades de la administración y la información societaria.</p>

Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión

Lo dispuesto en el artículo 292 no entrará en vigor hasta que lo haga el correspondiente articulado de la Ley de Sociedades de Capital, para el que se establece que, será de aplicación a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil, determinada utilizando la cotización de cierre en el día en que la presente ley orgánica entre en vigor. Para el resto de sociedades cotizadas, lo dispuesto en dicho artículo será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027. (DT 1.ª.6.)

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 292 (cont.)	<p>c) El carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quincecies o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones de auditoría de las entidades de interés público contempladas en el citado artículo 529 quaterdecies.</p> <p>d) La inexistencia de la página web prevista en el artículo 539 o la falta de publicación en la misma de la información señalada en dicho artículo y en el del artículo 17 del Reglamento (UE) n.º 596/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, o en sus normas de desarrollo.</p> <p>e) La falta de inclusión en el informe de gestión de las sociedades cotizadas de la información exigida por el artículo 262 o la existencia de omisiones o datos falsos o engañosos.</p> <p>2. Todas las infracciones previstas en este artículo tendrán la consideración de infracciones graves.</p>	<p>c) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 529 bis, apartados 3 a 7 y apartados 9 a 11, relativos a las exigencias de representación equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas y a la publicación de información relativa a dicha representación equilibrada en el seno de la sociedad.</p> <p>d) El carecer las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados regulados de una comisión de auditoría y de una comisión de nombramientos y retribuciones en los términos establecidos en los artículos 529 quaterdecies y quincecies o el incumplimiento de las reglas de composición y de atribución de funciones de dichas comisiones de auditoría de las entidades de interés público contempladas en el citado artículo 529 quaterdecies.</p> <p>e) La inexistencia de la página web prevista en el artículo 539 o la falta de publicación en la misma de la información señalada en dicho artículo y en el del artículo 17 del Reglamento (UE) n.º 596/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, o en sus normas de desarrollo.</p> <p>f) La falta de inclusión en el informe de gestión de las sociedades cotizadas de la información exigida por el artículo 262 o la existencia de omisiones o datos falsos o engañosos.</p> <p>2. Todas las infracciones previstas en este artículo tendrán la consideración de infracciones graves.</p>

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 37.8, párr. 1.º</p> <p>Descanso semanal, fiestas y permisos</p>	<p>Artículo 37.8, párr. 1.º</p> <p>8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p>	<p>Artículo 37.8, párr. 1.º</p> <p>8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 40.4 y 5</p> <p>Traslado o cambio de centro de trabajo</p> <p>Víctimas de violencia de género o de violencia sexual o víctimas del terrorismo</p>	<p>Artículo 40.4 y 5</p> <p>4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p>	<p>Artículo 40.4 y 5</p> <p>4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas de violencia sexual o de víctimas del terrorismo que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.</p> <p>En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.</p>

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Duración inicial entre 6 y 12 meses</p> <p>Terminado el período:</p> <p>Reingreso</p> <p>Extinción del contrato con indemnización de 20 días</p> <p>Trabajadores con discapacidad</p>	<p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.</p> <p>Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.</p> <p>5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo.</p>	<p>El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.</p> <p>Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo, deca- yendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servi- cio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.</p> <p>5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabaja- dores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su dis- capacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho trata- miento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo.</p>
Artículo 45.1n)	Artículo 45.1n)	Artículo 45.1n)
Causas y efectos de la suspensión	<p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>(...)</p> <p>n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género</p>	<p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>(...)</p> <p>n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.</p>

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 49.1 m)	Artículo 49.1 m)	Artículo 49.1 m)
Extinción del contrato	1. El contrato de trabajo se extinguirá:	1. El contrato de trabajo se extinguirá:
Víctimas de violencia de género o de violencia sexual	(...) m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	(...) m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual .
Artículo 53.4 b)	Artículo 53.4 b)	Artículo 53.4 b)
Extinción por causas objetivas	4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.	4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.
Nulo	Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: (...) b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37 , apartados 3.b) , 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral	Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos: (...) b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 , o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual , por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
Víctimas de violencia de género o de violencia sexual		

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 55.5 b)	Artículo 55.5 b)	Artículo 55.5 b)
Despido disciplinario	<p>5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.</p> <p>Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:</p> <p>(...)</p>	<p>5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.</p> <p>Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:</p> <p>(...)</p>
Nulo	<p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p>	<p>b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.</p>
Víctimas de violencia de género o de violencia sexual		

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Nota:</p> <p>Artículo 37.3 b) en la redacción dada por el artículo 127.3 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio:</p> <p>«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p> <p>(...)</p> <p>b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella».</p> <p>Artículo 34.8:</p> <p>«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p> <p>(...)»</p>		
<p>Disposición adicional (introducida)</p> <p>Nombramiento de órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%</p> <p>Principio «cumplir o explicar»</p>		<p>Disposición adicional (sic)</p> <p>Los órganos de representación, gobierno y administración de las asociaciones empresariales a las que hace referencia el artículo 87 de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.</p> <p>Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.</p>

Nota: Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028 (DT 1.ª.7).

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 49 d)	Artículo 49 d)	Artículo 49 d)
<p>Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria</p>	<p>En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:</p> <p>(...)</p> <p>d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso</p> <p>En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.</p>	<p>En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:</p> <p>(...)</p> <p>d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p>Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.</p> <p>En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.</p>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 82.1	Artículo 82.1	Artículo 82.1
Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual	<p>1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.</p> <p>Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso</p> <p>En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.</p>	<p>1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.</p> <p>Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.</p> <p>En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.</p>
Artículo 89.1 d), 89.5 párr. 1.º y 89.6 párr. 1.º	Artículo 89.1 d), 89.5 párr. 1.º y 89.6 párr. 1.º	Artículo 89.1 d), 89.5 párr. 1.º y 89.6 párr. 1.º
Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual	<p>1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:</p> <p>(...)</p> <p>d) Excedencia por razón de violencia de género.</p>	<p>1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:</p> <p>(...)</p> <p>d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.</p>

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Art. 89 (cont.)	<p>5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género.</p>	<p>5. Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.</p> <p>(...).</p> <p>6. Los funcionarios que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, así como los amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a disfrutar de un periodo de excedencia en las mismas condiciones que las víctimas de violencia de género o de violencia sexual.</p> <p>(...)</p>

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 71.1 d) párr. 1.º		Artículo 71.1 d) párr. 1.º
<p>Prohibiciones de contratar</p> <p>No cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad inscrito en el Registro laboral (Plataforma REGCON)</p>	<p>1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>(...)</p> <p>d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.</p>	<p>1. No podrán contratar con las entidades previstas en el artículo 3 de la presente Ley con los efectos establecidos en el artículo 73, las personas en quienes concurra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>(...)</p> <p>d) No hallarse al corriente en el cumplimiento de las obligaciones tributarias o de Seguridad Social impuestas por las disposiciones vigentes, en los términos que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir el requisito de que al menos el 2 por ciento de sus empleados sean trabajadores con discapacidad, de conformidad con el artículo 42 del Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en las condiciones que reglamentariamente se determinen; o en el caso de empresas de 50 o más trabajadores, no cumplir con la obligación de contar con un plan de igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y que deberán inscribir en el Registro laboral correspondiente.</p> <p>(...).</p>

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
	La modificación del artículo 44 bis será de aplicación a los procesos electorales que se convoquen después de la entrada en vigor de la LO 2/2024 (DT 1.ª.1)	
Artículo 44 bis	Artículo 44 bis	Artículo 44 bis
<p data-bbox="143 488 315 539">Presentación de candidatos</p> <p data-bbox="143 577 427 865">⇒ La modificación tiene por finalidad que las candidaturas que se presenten tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.</p>	<p data-bbox="479 488 1272 750">1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.</p> <p data-bbox="479 900 1272 1043">En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las ciudades Asambleas Legislativas.</p>	<p data-bbox="1317 488 2101 692">1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.</p> <p data-bbox="1317 810 2101 868">2. La regla anterior se aplicará en el conjunto de las listas, sin separar titulares y suplentes.</p> <p data-bbox="1317 900 2101 1075">3. En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer otros sistemas de elaboración de listas siempre que su objetivo sea favorecer la representación paritaria y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en dichas candidaturas.</p>

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>⇒ Se ha considerado necesario introducir «listas cremallera», ya que de este modo no solo se logra un equilibrio pleno en las listas, sino que se garantiza que el mismo tendrá también reflejo, de forma mucho más directa, en la relación de personas electas y en su representación en los órganos políticos representativos, tal y como se prevé en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025</p> <p>⇒ La composición paritaria se aplicará a las candidaturas al Senado cuando se agrupen en listas.</p> <p>La Junta Electoral solo aceptará candidaturas que cumplan esta composición</p>	<p>2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.</p> <p>3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.</p> <p>4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.</p>	<p>4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171, tales listas deberán tener igualmente una composición paritaria de mujeres y hombres, tal y como se establece en el apartado 1.</p> <p>5. La Junta Electoral solo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para las personas candidatas como para las suplentes.</p>

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 187. 2</p> <p>Elecciones municipales</p> <p>Presentación de candidaturas</p> <p>Municipios entre 3.000 y 5.000 habitantes</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%</p>	<p>Artículo 187, apartado 2</p> <p>2. Cada candidatura se presentará mediante lista de candidatos.</p> <p>Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.</p>	<p>Artículo 187, apartado 2</p> <p>2. Cada candidatura se presentará mediante lista de candidatos.</p> <p>Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.</p> <p>Tampoco será exigible lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley en aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes. En estos casos, sí será exigible que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, en cada candidatura.</p>
<p>Artículo 206</p> <p>Proclamación de Diputados electos y los suplentes</p> <p>Principio de representación equilibrada</p> <p>Listas cremallera</p>	<p>Artículo 206</p> <p>1. Realizada la asignación de puestos de Diputados, conforme a los artículos anteriores, la Junta Electoral convocará por separado dentro de los cinco días siguientes, a los Concejales de los partidos políticos, coaliciones, federaciones y agrupaciones, que hayan obtenido puestos de Diputados, para que elijan de entre las listas de candidatos avaladas, al menos, por un tercio de dichos Concejales a quienes hayan de ser proclamados Diputados, eligiendo, además, tres suplentes, para cubrir por su orden las eventuales vacantes</p> <p>2. Efectuada la elección, la Junta de Zona proclama los Diputados electos y los suplentes, expide las credenciales correspondientes y remite a la Junta Provincial y a la Diputación certificaciones de los Diputados electos en el partido judicial.</p>	<p>Artículo 206</p> <p>1. Realizada la asignación de puestos de diputados, conforme a los artículos anteriores, la Junta Electoral convocará por separado dentro de los cinco días siguientes, a los concejales de los partidos políticos, coaliciones, federaciones y agrupaciones, que hayan obtenido puestos de diputados, para que elijan de entre las listas de candidatos avaladas, al menos, por un tercio de dichos concejales a quienes hayan de ser proclamados diputados, eligiendo, además, tres suplentes, para cubrir por su orden las eventuales vacantes. La elaboración de las mencionadas listas se ajustará al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, integrándose en las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.</p> <p>2. Efectuada la elección, la Junta de Zona proclama los diputados electos y los suplentes, expide las credenciales correspondientes y remite a la Junta Provincial y a la Diputación certificaciones de los diputados electos en el partido judicial.</p>

Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 16.1	Artículo 16.1	Artículo 16.1
<p>Nombramiento de los Magistrados del Tribunal Constitucional</p> <p>Las propuestas de nombramiento incluirán como mínimo un 40 % de cada uno de los sexos</p>	<p>Uno. Los Magistrados del Tribunal Constitucional serán nombrados por el Rey, a propuesta de las Cámaras, del Gobierno y del Consejo General del Poder Judicial, en las condiciones que establece el artículo ciento cincuenta y nueve, uno, de la Constitución.</p> <p>Los Magistrados propuestos por el Senado serán elegidos entre los candidatos presentados por las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas en los términos que determine el Reglamento de la Cámara.</p>	<p>Uno. Los Magistrados y Magistradas del Tribunal Constitucional serán nombrados por el Rey, a propuesta de las Cámaras, del Gobierno y del Consejo General del Poder Judicial, en las condiciones que establece el artículo ciento cincuenta y nueve, uno, de la Constitución.</p> <p>Cada uno de los órganos que han de realizar las propuestas de nombramiento garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.</p> <p>Los Magistrados y Magistradas propuestos por el Senado serán elegidos entre las candidaturas presentadas por las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas en los términos que determine el Reglamento de la Cámara.</p>

Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado

Artículo y materia	La modificación de los artículos 7 y 9 se aplicará a los nombramientos de Consejeros permanentes y electivos, respectivamente, que se produzcan tras la entrada en vigor de la LO 2/2024 (DT 2.ª. 2)	
	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 7, párr. final (introducido)		Artículo 7, párr. final
Consejeros Permanentes En los nombramientos se atenderá a que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40% de aquéllos		En el nombramiento de los Consejeros Permanentes se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de aquéllos.
Artículo 9.3 (introducido)		Artículo 9.3
Consejeros electivos de Estado		3. En el nombramiento de los Consejeros Electivos se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de aquéllos.

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal

La modificación del artículo 14 se aplicará a la elección de los miembros del Consejo Fiscal que tenga lugar tras la entrada en vigor de la LO 2/2024 (DT 2.ª. 3)

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 14.1</p> <p>Composición del Consejo Fiscal</p> <p>En la elección se atenderá a que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40 % de los Vocales electos</p>	<p>Artículo 14.1</p> <p>Uno. El Consejo Fiscal se constituirá, bajo la Presidencia del Fiscal General del Estado, por el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, el Fiscal Jefe Inspector y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías. Todos los miembros del Consejo Fiscal, excepto el Fiscal General del Estado, el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Inspector, se elegirán, por un período de cuatro años, por los miembros del Ministerio Fiscal en servicio activo, constituidos en un único colegio electoral en la forma que reglamentariamente se determine.</p>	<p>Artículo 14.1</p> <p>«Uno. El Consejo Fiscal se constituirá, bajo la Presidencia de la persona titular de la Fiscalía General del Estado, por el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo, el Fiscal Jefe Inspector o la Fiscal Jefa Inspectora y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías. Todos los miembros del Consejo Fiscal, excepto la persona titular de la Fiscalía General del Estado, el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Inspector, se elegirán, por un período de cuatro años, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los Vocales electos, por los miembros del Ministerio Fiscal en servicio activo, constituidos en un único colegio electoral en la forma que reglamentariamente se determine.</p>

Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas

La modificación del artículo 30 se aplicará a la designación de Consejeros y Consejeras de Cuentas que se produzcan tras la entrada en vigor de la LO 2/2024 (DT 2.ª. 4)

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 30.2 (introducido)</p> <p>Consejeros de Cuentas</p> <p>En la designación se atenderá a que cada uno de los sexos suponga como mínimo el 40 % de los designados por cada una de las Cámaras</p> <p>Artículo 30.3 (renumerado)</p>	<p>Dos. Los Consejeros de Cuentas del Tribunal son independientes e inamovibles.</p>	<p>Artículo 30.2</p> <p>Dos. En la designación de las personas Consejeras de Cuentas, se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los designados por cada una de las Cámaras.</p> <p>Tres. Los Consejeros de Cuentas del Tribunal son independientes e inamovibles.</p>

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

Artículo y materia	La modificación del artículo 567 será de aplicación a la designación de vocales del Consejo General del Poder Judicial que tenga lugar tras la entrada en vigor (DT 2.ª.5)	
	Redacción posterior	Redacción anterior
Artículo 567.1 y 2	Artículo 567.1 y 2	Artículo 567.1 y 2
<p>Designación de los vocales del Consejo General del Poder Judicial</p> <p>En la elección entre las 10 personas vocales se incluirá como mínimo un 40 % de cada uno de los sexos</p>	<p>1. Los veinte Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designados por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres.</p> <p>2. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial, conforme a lo previsto en el Capítulo II del presente Título.</p>	<p>1. Las veinte personas Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designadas por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>2. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial, conforme a lo previsto en el Capítulo II del presente Título. En dicha elección, cada una de las Cámaras garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que entre las diez personas vocales se incluya como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.</p>
<p>Nota: La LO 3/2024, de 2 de agosto (BOE 5 agosto; entrada en vigor 6 agosto) adiciona un segundo párrafo al artículo 567.2:</p> <p>«Antes de su elección, los candidatos deberán comparecer ante la Comisión de nombramientos de la correspondiente Cámara, a los efectos de que se evalúen los méritos que acrediten su reconocido prestigio y su idoneidad. Los candidatos acompañarán una memoria de méritos y objetivos. Dichas comparecencias se efectuarán en términos que garanticen la igualdad y tendrán lugar en audiencia pública».</p>		
Artículo 599.1.4.ª	Artículo 599.1.4.ª	Artículo 599.1.4.ª

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

Artículo y materia	La modificación del artículo 567 será de aplicación a la designación de vocales del Consejo General del Poder Judicial que tenga lugar tras la entrada en vigor (DT 2.ª.5)	
	Redacción posterior	Redacción anterior
<p>Funciones del Pleno</p> <p>Nombramientos y promociones discrecionales</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%</p>	<p>1. El Pleno conocerá de las siguientes materias:</p> <p>(...)</p> <p>4.ª Todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos.</p>	<p>1. El Pleno conocerá de las siguientes materias:</p> <p>(...)</p> <p>4.ª Todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos. En estos nombramientos se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.</p>
Artículo 602.1.d)	Artículo 602.1.d)	Artículo 602.1.d)
<p>Funciones de la Comisión Permanente</p> <p>Informar sobre los nombramientos de jueces y magistrados</p>	<p>1. A la Comisión Permanente compete:</p> <p>(...)</p> <p>d) Informar, en todo caso, sobre los nombramientos de jueces y magistrados de la competencia del Pleno, que deberá fundarse en criterios objetivos y suficientemente valorados y detallados. Para la adecuada formación de los criterios de calificación de los jueces y magistrados, la Comisión podrá recabar información de los distintos órganos del Poder Judicial.</p>	<p>1. A la Comisión Permanente compete:</p> <p>(...)</p> <p>d) Informar, en todo caso, sobre los nombramientos de jueces y magistrados de la competencia del Pleno, que deberá fundarse en criterios objetivos y suficientemente valorados y detallados, y tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Para la adecuada formación de los criterios de calificación de los jueces y magistrados, la Comisión podrá recabar información de los distintos órganos del Poder Judicial.»</p>
<p>Adaptación de reglamentos judiciales (DA 6.ª)</p> <p>En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley orgánica, el Consejo General del Poder Judicial deberá adaptar el Acuerdo de 26 de julio de 2000, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 1/2000, y el Reglamento de 25 de febrero de 2010, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, a lo dispuesto en esta ley orgánica, garantizando el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos judiciales de carácter discrecional que permitan alcanzar al menos un cuarenta por ciento de mujeres en dichos órganos.</p>		

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno

Artículo y materia		Redacción posterior
Artículo 12.2 bis (introducido)		Artículo 12.2 bis
Nombramiento de los miembros del Gobierno Cada uno de los sexos supondrá como mínimo el 40% en su conjunto		2 bis. En el nombramiento de las personas titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento en su conjunto.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
	Las previsiones contenidas en los artículos 55 bis y 84 bis se aplicarán a los nombramientos y designaciones que se produzcan tras la entrada en vigor de la LO 2/2024. En todo caso, el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la totalidad de la Administración General del Estado y del sector público institucional estatal, deberá quedar garantizado en un plazo máximo de cinco años desde la entrada en vigor (DT 1.ª.3)	
<p>Artículo 54.1</p> <p>⇒ Concreta el ámbito en el que deberá cumplirse el principio: por departamento ministerial y por entidad del sector público</p>	<p>Artículo 54.1 Principios y competencias de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado</p> <p>1. La Administración General del Estado actúa y se organiza de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 3, así como los de descentralización funcional y desconcentración funcional y territorial.</p>	<p>Artículo 54.1 Principios y competencias de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado</p> <p>1. La Administración General del Estado actúa y se organiza de acuerdo con los principios establecidos en el artículo 3, así como los de descentralización funcional y desconcentración funcional y territorial.</p> <p>Asimismo, garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal, de acuerdo con lo establecido en los artículos 55 bis y 84 bis.</p>
<p>Artículo 55 bis (introducido)</p> <p>Secretarías de Estado y órganos directivo</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40% en el ámbito de cada departamento ministerial.</p>		<p>Artículo 55 bis. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado</p> <p>Las personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la Administración General del Estado se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada departamento ministerial.</p>
<p>Artículo 84 bis (introducido)</p>		<p>Artículo 84 bis. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las entidades del sector público institucional estatal</p>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Entidades del sector público institucional</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40% en el ámbito de cada entidad</p>		<p>1. El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres será de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal que tengan la condición de máximos responsables, así como a las personas con contratos de alta dirección en las citadas entidades, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada entidad.</p> <p>2. El principio de representación equilibrada se garantizará también en la composición de los órganos colegiados de gobierno de las entidades.</p>

Participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de órganos para la concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal (DA 2.^a)

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

Participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos a los que se refieren los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar (DA 3.^a)

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

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
		<p>Evaluación de los méritos, curriculum vitae y trayectoria investigadora en las convocatorias públicas de I+D+i (DA 5.ª)</p> <p>1. La Administración General del Estado y el sector público estatal desarrollarán medidas tendentes a garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres evitando cualquier discriminación o penalización directa o indirecta por razón de sexo en todos los procesos de evaluación y/o selección del personal investigador.</p> <p>2. Para las convocatorias públicas de I+D+i donde el criterio de evaluación comprenda la valoración de los méritos alcanzados durante un período concreto y limitado o a lo largo de toda la carrera investigadora, así como aquellas en que el criterio de evaluación esté basado en la consecución de unos méritos mínimos computados durante el total de la carrera investigadora o durante un período limitado y concreto de esta, la Administración General del Estado y el sector público estatal deberán computar como tiempo de inactividad investigadora, como mínimo, el tiempo disfrutado de permiso de maternidad, paternidad, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia e incapacidad temporal asociada al embarazo o por razones de violencia de género o cualquier tipo de acoso.</p> <p>3. En las bases de las convocatorias de ayudas, se establecerá el factor corrector que en cada caso corresponda y que permita compensar los períodos de inactividad investigadora y garantizar la igualdad de oportunidades.</p>

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 5 v) (introducida)</p> <p>Funciones de los Colegios Profesionales</p> <p>Fomento de la igualdad en el ejercicio de las profesiones colegiadas</p>		<p>Artículo 5 v)</p> <p>Corresponde a los Colegios Profesionales el ejercicio de las siguientes funciones, en su ámbito territorial:</p> <p>(...)</p> <p>v) Impulsar las medidas necesarias para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas.</p>
<p>Artículo 11</p> <p>Memoria Anual</p> <p>Principio «cumplir o explicar»</p>	<p>Artículo 11. Memoria anual</p> <p>1. Las organizaciones colegiales estarán sujetas al principio de transparencia en su gestión. Para ello, cada una de ellas deberá elaborar una Memoria Anual que contenga al menos la información siguiente:</p> <p>a) Informe anual de gestión económica, incluyendo los gastos de personal suficientemente desglosados y especificando las retribuciones de los miembros de la Junta de Gobierno en razón de su cargo.</p> <p>b) Importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.</p>	<p>Artículo 11. Memoria Anual</p> <p>1. Las organizaciones colegiales estarán sujetas al principio de transparencia en su gestión. Para ello, cada una de ellas deberá elaborar una Memoria Anual que contenga al menos la información siguiente:</p> <p>a) Informe anual de gestión económica, incluyendo los gastos de personal suficientemente desglosados y especificando las retribuciones de los miembros de la Junta de Gobierno en razón de su cargo.</p> <p>b) Número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo. Si el porcentaje de mujeres no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.</p> <p>c) Importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.</p>

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Medidas adoptadas para garantizar la igualdad en el ejercicio de la profesión</p>	<p>Las modificaciones previstas en el artículo 15.2 se aplicarán gradualmente en la designación de los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios profesionales o Consejos Generales, debiendo alcanzar el porcentaje del cuarenta por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2029 (DT 1.ª.5).</p> <p>c) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>d) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por los consumidores o usuarios o sus organizaciones representativas, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>e) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.</p> <p>f) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.</p> <p>g) Información estadística sobre la actividad de visado.</p> <p>Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.</p> <p>2. La Memoria Anual deberá hacerse pública a través de la página web en el primer semestre de cada año.</p>	<p>d) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>e) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por las personas consumidoras o usuarias o sus organizaciones representativas, desagregadas por sexo, cuando sea posible, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>f) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.</p> <p>g) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.</p> <p>h) Información estadística sobre la actividad de visado.</p> <p>Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.</p> <p>i) Medidas adoptadas por el colegio para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de la profesión.</p> <p>2. La Memoria Anual deberá hacerse pública a través de la página web en el primer semestre de cada año.</p>

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
	<p>Las modificaciones previstas en el artículo 15.2 se aplicarán gradualmente en la designación de los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios profesionales o Consejos Generales, debiendo alcanzar el porcentaje del cuarenta por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2029 (DT 1.ª.5).</p> <p>3. El Consejo General hará pública, junto a su Memoria, la información estadística a la que hace referencia el apartado uno de este artículo de forma agregada para el conjunto de la organización colegial.</p> <p>4. A los efectos de cumplimentar la previsión del apartado anterior, los Consejos Autonómicos y los Colegios Territoriales facilitarán a sus Consejos Generales o Superiores la información necesaria para elaborar la Memoria Anual.</p>	<p>3. El Consejo General hará pública, junto a su Memoria, la información estadística a la que hace referencia el apartado 1 de este artículo de forma agregada para el conjunto de la organización colegial.</p> <p>4. A los efectos de cumplimentar la previsión del apartado anterior, los Consejos Autonómicos y los Colegios Territoriales facilitarán a sus Consejos Generales o Superiores la información necesaria para elaborar la Memoria Anual.</p>
<p>Artículo 15</p>	<p>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación</p>	<p>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación</p>
<p>Igualdad de trato y no discriminación</p> <p>Los miembros del sexo menos representado ocuparán como mínimo el 40 % de los puestos de las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados</p>	<p>El acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos de la Sección III del Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.</p>	<p>1. El acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra circunstancia personal o social, en los términos previstos en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.</p> <p>2. En las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los Colegios Profesionales, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos, salvo que existan razones objetivas y debidamente fundadas, y siempre que se adopten medidas para alcanzar ese porcentaje mínimo.</p>

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales

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

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p>Artículo 24. 4 (introducido)</p>	<p>Artículo 24. 4</p>	<p>Artículo 24. 4</p>
<p>Elección de los miembros de los Consejos de Informativos</p> <p>Se incluirá como mínimo un 40 % de cada uno de los sexos</p>		<p>4. La elección de los miembros de los Consejos de Informativos se hará cumpliendo el principio de representación paritaria entre mujeres y hombres, de forma que aquellos incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.</p>

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028 (DT 1.ª.7)

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Disposición adicional (introducida)		Disposición adicional (sic)
<p>Nombramiento de los órganos de representación, gobierno y administración</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%</p> <p>Principio «cumplir o explicar»</p>		<p>Los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos constituidos al amparo de esta ley se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.</p> <p>Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.</p>

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p data-bbox="141 339 315 363">Artículo 17.1 y 4</p> <p data-bbox="141 400 394 453">Consejo de Estudiantes Universitario del Estado</p> <p data-bbox="141 517 378 569">Principio de presencia equilibrada</p> <p data-bbox="141 606 405 715">En la composición se incluirá como mínimo un 40 % de cada uno de los sexos</p>	<p data-bbox="479 339 654 363">Artículo 17.1 y 4</p> <p data-bbox="479 400 1267 480">1. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado es el órgano de participación, deliberación y consulta de las y los estudiantes universitarios ante el Ministerio de Universidades</p> <p data-bbox="479 517 1267 715">4. La composición, así como la organización y el funcionamiento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se determinarán reglamentariamente. En todo caso, estarán representadas todas las universidades y estará presidido por el Ministro o Ministra de Universidades. El Secretario o Secretaria General de Universidades actuará como Vicepresidente o Vicepresidenta primera, correspondiendo la vicepresidencia segunda al estudiantado.</p>	<p data-bbox="1305 339 1480 363">Artículo 17.1 y 4</p> <p data-bbox="1305 400 2096 480">1. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado es el órgano de participación, deliberación y consulta del estudiantado universitario ante el Ministerio de Universidades.</p> <p data-bbox="1305 517 2096 775">4. La composición, así como la organización y el funcionamiento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se determinarán reglamentariamente. En su composición se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que aquellas incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. En todo caso, estarán representadas todas las universidades y estará presidido por el Ministro o Ministra de Universidades. El Secretario o Secretaria General de Universidades actuará como Vicepresidente o Vicepresidenta primera, correspondiendo la vicepresidencia segunda al estudiantado.</p>

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

Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028 (DT 1.ª.7).

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Disposición adicional (introducida)		Disposición adicional (sic)
<p>Nombramiento de los órganos de gobierno y representación</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% por ni serán menos del 40%, cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125 · Importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros 		<p>Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125. b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros. <p>Las organizaciones cuyos fines u objetos así lo justifiquen estarán exentas de cumplir con esta obligación.</p>

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social

Artículo y materia	Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028 (DT 1.ª.7).	
	Redacción anterior	Redacción posterior
Disposición adicional (introducida)		Disposición adicional (sic)
<p>Nombramiento de los órganos gobierno y representación</p> <p>Las personas de cada sexo no superarán el 60% ni serán menos del 40%, cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125. · Importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros 		<p>Los órganos de gobierno y representación de las organizaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125. b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p data-bbox="141 339 264 363">Artículo 4.5</p> <p data-bbox="141 400 432 600">Protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad de las federaciones deportivas</p>	<p data-bbox="479 339 607 363">Artículo 4.5</p> <p data-bbox="479 400 1267 659">5. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad en el seno de aquellas, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de las distintas competiciones, para su suscripción por éstas. A efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente señalado, el Consejo Superior de Deportes pondrá a disposición de las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales un protocolo, en los términos indicados.</p> <p data-bbox="479 695 1267 834">De acuerdo con dicho protocolo, deberá ponerse en conocimiento del organismo sancionador dependiente del Consejo Superior de Deportes cualquier actuación que pueda ser considerada discriminación, abuso o acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o autoridad, para ser sancionada como falta grave atendiendo a lo establecido en el artículo 105.</p>	<p data-bbox="1303 339 1431 363">Artículo 4.5</p> <p data-bbox="1303 400 2098 659">5. Las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales deberán contar con un protocolo de prevención y actuación para situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad en el seno de aquellas, que deberán poner a disposición de las entidades deportivas integrantes de las distintas competiciones, para su suscripción por éstas. A efectos de dar cumplimiento a lo anteriormente señalado, el Consejo Superior de Deportes pondrá a disposición de las federaciones deportivas españolas y las ligas profesionales un protocolo, en los términos indicados.</p> <p data-bbox="1303 695 2098 834">De acuerdo con dicho protocolo, deberá ponerse en conocimiento del organismo sancionador dependiente del Consejo Superior de Deportes cualquier actuación que pueda ser considerada discriminación, abuso o acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o autoridad, para ser sancionada como falta muy grave atendiendo a lo establecido en el artículo 104.</p>
<p data-bbox="141 871 293 895">Artículo 104.1</p> <p data-bbox="141 932 405 956">Infracciones muy graves</p>	<p data-bbox="479 871 629 895">Artículo 104.1</p> <p data-bbox="479 932 1267 1337">1. A efectos de la presente ley, se consideran infracciones muy graves:</p> <p data-bbox="479 991 1267 1046">a) El quebrantamiento de sanciones impuestas por infracciones muy graves o graves.</p> <p data-bbox="479 1078 1267 1190">b) Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición, afecte o no al resultado, y, en general, las actuaciones que supongan un intento de alterar el normal desarrollo de una competición o actividad deportiva.</p> <p data-bbox="479 1222 1267 1337">c) La falta de asistencia no justificada a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales, así como la no puesta a disposición de las selecciones nacionales de las personas deportistas que hayan sido designadas para formar parte de las mismas.</p>	<p data-bbox="1303 871 1453 895">Artículo 104.1</p> <p data-bbox="1303 932 2098 1337">1. A efectos de la presente ley, se consideran infracciones muy graves:</p> <p data-bbox="1303 991 2098 1046">a) El quebrantamiento de sanciones impuestas por infracciones muy graves o graves.</p> <p data-bbox="1303 1078 2098 1190">b) Las actuaciones dirigidas a predeterminar, mediante precio, intimidación o simples acuerdos, el resultado de una prueba o competición, afecte o no al resultado, y, en general, las actuaciones que supongan un intento de alterar el normal desarrollo de una competición o actividad deportiva.</p> <p data-bbox="1303 1222 2098 1337">c) La falta de asistencia no justificada a las convocatorias de las selecciones deportivas nacionales, así como la no puesta a disposición de las selecciones nacionales de las personas deportistas que hayan sido designadas para formar parte de las mismas.</p>

Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte

d) La manipulación o alteración del material de equipamiento deportivo, en contra de las reglas técnicas, cuando pueda afectar al resultado de la competición o actividad deportiva o ponga en peligro la integridad de las personas.

e) Realizar, promocionar, permitir o consentir, expresa o tácitamente, la organización o celebración de apuestas o la participación en juegos por parte de quienes, en el ámbito deportivo, carecen del título habilitante correspondiente, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad en que puedan incurrir las personas o entidades infractoras en materia de ordenación del juego.

f) La tercera infracción grave cometida en un período de dos años, siempre que las dos anteriores sean firmes.

g) La no suscripción de los seguros obligatorios previstos en esta ley o en su normativa de desarrollo.

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

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

j) Los abusos de autoridad.

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

d) La manipulación o alteración del material de equipamiento deportivo, en contra de las reglas técnicas, cuando pueda afectar al resultado de la competición o actividad deportiva o ponga en peligro la integridad de las personas.

e) Realizar, promocionar, permitir o consentir, expresa o tácitamente, la organización o celebración de apuestas o la participación en juegos por parte de quienes, en el ámbito deportivo, carecen del título habilitante correspondiente, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad en que puedan incurrir las personas o entidades infractoras en materia de ordenación del juego.

f) La tercera infracción grave cometida en un período de dos años, siempre que las dos anteriores sean firmes.

g) La no suscripción de los seguros obligatorios previstos en esta ley o en su normativa de desarrollo.

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

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

j) Los abusos de autoridad.

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

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

Discriminación, abuso o acoso sexual y/o acoso por razón de sexo o autoridad

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 6 bis (introducido)		Artículo 6 bis.
Embarazo o adopción Derecho a ampliar el contrato un año		En caso de embarazo, o de estar en proceso de adopción, en este último caso habiendo superado la resolución y el certificado de idoneidad, las personas deportistas profesionales tendrán derecho a ampliar el contrato un año, prorrogándolo automáticamente, cuando se trate del último año de contrato. Las personas deportistas profesionales podrán desistir de la renovación contractual.
Artículo 7 bis (introducido)		Artículo 7 bis.
Derechos de conciliación		Las personas deportistas profesionales gozarán de los derechos de conciliación, incluidos los permisos previstos legalmente, sin perjuicio de la adaptación a la especificidad de su profesión, de modo que se trate de facilitar la continuidad en la disciplina del equipo, incluida la etapa del embarazo en el caso de las mujeres deportistas y de compatibilizar el entrenamiento con la atención al menor, incluidos los desplazamientos.
Artículo 10 bis		Artículo 10 bis.
Personas deportistas profesionales		Las personas deportistas profesionales tendrán los permisos previstos en la ley y los convenios colectivos para atender al menor en las visitas médicas o actos escolares.
Artículo 12 bis		Artículo 12 bis.

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Permanencia durante el embarazo y después del nacimiento		Sin perjuicio de la aplicación y el ejercicio de los derechos previstos legalmente con carácter general en materia de conciliación y de permisos, las empresas deportivas permitirán la permanencia de la persona trabajadora en aquellos aspectos de la dinámica de equipo en que desee participar, tanto durante el embarazo como después del nacimiento, siempre que se trate de una decisión voluntaria y salvo que ello pudiera constituir un riesgo durante el embarazo o la lactancia.
Artículo 18 bis		Artículo 18 bis.
Planes de igualdad		Las empresas en el ámbito de las actividades deportivas profesionales que estén legalmente obligadas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en los términos previstos en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera

La modificación del artículo 15.6 será de inmediata y directa aplicación en la tramitación parlamentaria que esté en curso en el momento de su entrada en vigor. De tal manera que, si el acuerdo del Consejo de Ministros en el que se recogen los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública ya se hubiera remitido a las Cortes Generales, y este hubiera sido rechazado por el Senado, dichos objetivos se someterán a una nueva votación en el Pleno del Congreso, aprobándose por mayoría simple, sin necesidad de que se inicie un nuevo procedimiento (DT 3.ª)

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 15.6	Artículo 15.6	Artículo 15.6
<p data-bbox="141 547 394 632">Objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública</p> <p data-bbox="141 903 427 1074">Los objetivos de estabilidad presupuestaria rechazados por el Senado, se someterán a nueva votación en el Pleno del Congreso</p>	<p data-bbox="479 547 1272 746">6. El acuerdo del Consejo de Ministros en el que se contengan los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública se remitirá a las Cortes Generales acompañado de las recomendaciones y del informe a los que se refieren los apartados 4 y 5 de este artículo. En forma sucesiva y tras el correspondiente debate en Pleno, el Congreso de los Diputados y el Senado se pronunciarán aprobando o rechazando los objetivos propuestos por el Gobierno.</p> <p data-bbox="479 1107 1272 1190">Si el Congreso de los Diputados o el Senado rechazan los objetivos, el Gobierno, en el plazo máximo de un mes, remitirá un nuevo acuerdo que se someterá al mismo procedimiento.</p>	<p data-bbox="1303 547 2098 660">6. El acuerdo del Consejo de Ministros en el que se contengan los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública se remitirá a las Cortes Generales acompañado de las recomendaciones y del informe a los que se refieren los apartados 4 y 5 de este artículo.</p> <p data-bbox="1303 783 2098 866">En forma sucesiva y tras el correspondiente debate en Pleno, el Congreso de los Diputados y el Senado se pronunciarán aprobando o rechazando los objetivos propuestos por el Gobierno.</p> <p data-bbox="1303 903 2098 1016">Si aprobados los objetivos de estabilidad presupuestaria y de deuda pública por el Congreso, los mismos fuesen rechazados por el Senado, dichos objetivos se someterán a nueva votación en el Pleno del Congreso, aprobándose si este los ratifica por mayoría simple.</p> <p data-bbox="1303 1107 2098 1161">Si son rechazados, el Gobierno, en el plazo máximo de un mes, remitirá un nuevo acuerdo que se someterá al mismo procedimiento.</p>

Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p data-bbox="141 339 405 395">Artículo 7, apartado final (introducido)</p> <p data-bbox="141 427 405 451">Plan de igualdad interno</p> <p data-bbox="141 608 405 655">Protocolo de actuación ante la violencia machista</p>		<p data-bbox="1305 339 1570 363">Artículo 7, apartado final</p> <p data-bbox="1305 427 2101 632">Los partidos políticos deben tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen.</p>

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Disposición adicional trigésima segunda (introducida)		Disposición adicional trigésima segunda. Regulación del acceso a la profesión de agente de igualdad.
Acceso a la profesión de agente de igualdad Planes de estudio Título oficial de agente de igualdad		<p>1. Accederán a la profesión de agentes de igualdad las personas que estén en posesión de un título de grado, posgrado o equivalente del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, o cuenten con una amplia y acreditada experiencia en el diseño, desarrollo e implementación de políticas de igualdad.</p> <p>2. Los planes de estudios conducentes a la obtención de este título se elaborarán y aprobarán conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.</p> <p>3. En el plazo de seis meses, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, aprobará la propuesta para establecer el carácter oficial de título de agente de igualdad, con su desarrollo reglamentario y precisará por Orden Ministerial los requisitos para la verificación de los títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión.</p>

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

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
Artículo 1.2	Artículo 1.2	Artículo 1.2
Objeto	2. Se beneficiarán asimismo de las ayudas contempladas por esta ley las víctimas de violencias sexuales en el sentido de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, incluidas las víctimas de homicidio subsiguiente a un delito contra la libertad sexual.	2. Se beneficiarán asimismo de las ayudas contempladas por esta ley las víctimas de violencia sexual en el sentido del artículo 3.1 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, incluidas las víctimas de homicidio subsiguiente a un delito contra la libertad sexual.
Artículo 2.1.c)	Artículo 2.1.c)	Artículo 2.1.c)
Beneficiarios	La condición de víctima de violencia de género o violencia sexual deberá acreditarse por cualquiera de los siguientes medios de prueba: (...)	La condición de víctima de violencia de género o violencia sexual deberá acreditarse por cualquiera de los siguientes medios de prueba: (...)
Acreditación de la existencia de violencias sexuales	c) De la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre o en el artículo 36 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. En el caso de fallecimiento consecuencia de la violencia sufrida, lo previsto en los párrafos anteriores será exigible respecto de las personas beneficiarias a título de víctimas indirectas, con independencia de la nacionalidad o residencia habitual de la víctima fallecida.	c) De la forma establecida en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, o en el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. En el caso de fallecimiento consecuencia de la violencia sufrida, lo previsto en los párrafos anteriores será exigible respecto de las personas beneficiarias a título de víctimas indirectas, con independencia de la nacionalidad o residencia habitual de la víctima fallecida.
Artículo 7.4 (suprimido)	Se suprime el apartado 4 del artículo 7	
Prescripción de la acción	4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, en el caso de que la afectada sea víctima de violencia de género en los términos previstos en el artículo 2.1 de esta Ley, el plazo para solicitar las ayudas será de tres años.	

Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p data-bbox="138 338 277 363">Artículo 2.4.i</p> <p data-bbox="138 399 371 453">No tienen carácter de subvención</p> <p data-bbox="138 545 371 600">Ayudas a víctimas de violencia de género</p>	<p data-bbox="479 399 1155 424">4. No tienen carácter de subvenciones los siguientes supuestos</p> <p data-bbox="479 456 515 481">(...)</p> <p data-bbox="479 513 1267 660">i) Las ayudas económicas a las víctimas de violencias sexuales concedidas según lo establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual y en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.</p>	<p data-bbox="1305 399 1982 424">4. No tienen carácter de subvenciones los siguientes supuestos</p> <p data-bbox="1305 456 1344 481">(...)</p> <p data-bbox="1305 513 2094 718">i) Las ayudas económicas a las víctimas de violencia de género concedidas según lo establecido en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a las víctimas de violencias sexuales concedidas según lo establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual y en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.</p>

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Artículo y materia	Redacción anterior	Redacción posterior
<p data-bbox="141 339 277 363">Artículo 37.1</p> <p data-bbox="141 400 412 480">Acreditación de la existencia de situaciones de violencia sexual</p> <p data-bbox="141 1078 412 1129">Disposición final primera. Cuatro</p>	<p data-bbox="479 339 616 363">Artículo 37.1</p> <p data-bbox="479 667 1267 927">1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.</p> <p data-bbox="479 962 1267 1042">En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial</p> <p data-bbox="479 1078 831 1102">Disposición final primera. Cuatro</p> <p data-bbox="479 1166 1267 1217">Se modifica el apartado 3 del artículo 681, que queda redactado como sigue:</p>	<p data-bbox="1301 339 1438 363">Artículo 37.1</p> <p data-bbox="1301 400 2089 632">1. A los efectos del reconocimiento de los derechos regulados en este título, las situaciones de violencia sexual se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia sexual en los términos previstos en el artículo 3, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que declare la existencia de violencia sexual o acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia sexual.</p> <p data-bbox="1301 667 2089 927">A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencia sexual mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia sexual de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.</p> <p data-bbox="1301 962 2089 1042">En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.</p> <p data-bbox="1301 1078 1653 1102">Disposición final primera. Cuatro</p> <p data-bbox="1301 1166 2089 1217">Se modifica el apartado 3 del artículo 681, que queda redactado como sigue:</p>

Ley de enjuiciamiento criminal

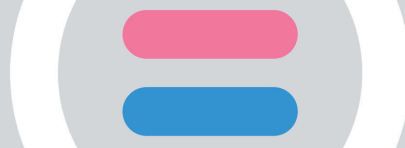
Artículo 681.3

Celebración del juicio oral a puerta cerrada

Difusión de datos personales de víctimas menores de edad, de víctimas con discapacidad necesitadas de especial protección y de las víctimas de los delitos de violencia sexual

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

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



ARANZADI
LA LEY



ARANZADI
LA LEY

Soluciones tecnológicas, de conocimiento y de formación especializada para los profesionales del ámbito jurídico, concursal, recursos humanos, fiscal, de la administración pública, empresa y educación.

www.aranzadilaley.es

© Editorial Aranzadi S.A.U.
© LA LEY Soluciones Legales, S.A.

Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción, distribución, comunicación pública o transformación sin autorización de sus titulares.

Síguenos en

