

LA REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES*

EQUAL REPRESENTATION AND BALANCED PRESENCE OF WOMEN AND MEN

Djamil Tony Kahale Carrillo

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Politécnica de Cartagena

djamil.kahale@upct.es ORCID [0000-0002-0266-3380](https://orcid.org/0000-0002-0266-3380)

Recepción de trabajo: 18-11-2024 - Aceptación: 31-01-2024 - Publicado: 24-03-2025

Páginas: 54-76

■ 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ■ 3. RÉGIMEN ELECTORAL GENERAL. ■ 4. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES Y DE RELEVANCIA CONSTITUCIONAL. ■ 5. GOBIERNO. ■ 6. RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO. ■ 7. 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. ■ 8. COLEGIOS PROFESIONALES. ■ 9. RADIO Y LA TELEVISIÓN DE TITULARIDAD ESTATAL. ■ 10. LIBERTAD SINDICAL. ■ 11. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ■ 12. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIO DEL ESTADO. ■ 13. FUNDACIONES. ■ 14. TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL. ■ 15. ECONOMÍA SOCIAL. ■ 16. CONCLUSIONES.

* La publicación es parte de la ayuda PID2023-1479320B-I00: "Herramientas para el ejercicio de los derechos laborales de mujeres en riesgo de exclusión", financiado por MCIU/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+.

RESUMEN

España con el objetivo de seguir avanzando en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad; y con el fin de profundizar en el principio de presencia o composición equilibrada, —que señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición adicional primera, como «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento»— se promulga la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, que introduce sustanciales modificaciones en el ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica que se analizarán a través de tablas comparativas en este artículo.

PALABRAS CLAVE: Igualdad, representación paritaria, presencia equilibrada, mujeres, hombres.

ABSTRACT

Spain with the aim of continuing to make progress in achieving the real and effective exercise of the constitutional principle of equality; and with the aim of deepening the principle of balanced presence or composition, —which Organic Law 3/2007, of 22 March, for the effective equality of women and men, states in its first additional provision, as ‘the presence of women and men in such a way that, in the group to which it refers, the persons of each sex do not exceed sixty percent and are not less than forty percent’— Organic Law 2/2024 was passed, of 1 August, the new law introduces substantial changes to the legal system with a view to furthering the effective implementation of equality between women and men, essentially in the decision-making areas of political and economic life, which will be analysed by means of comparative tables in this article.

KEYWORDS: Equality, equal representation, balanced presence, women, men.

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española (CE)¹, proclama el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; dado que los «españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social». Bajo este contexto, por una parte, tal reconocimiento se relaciona con el artículo 10 de la CE, que establece que la «dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social». Por otra, con el segundo apartado del artículo 9, dado que le corresponde «a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social».

Por ello, España con el objetivo de seguir avanzando en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con los preceptos antes mencionados, y con el fin de profundizar en el principio de presencia o composición equilibrada, —que señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LO 3/2007)², en su disposición adicional primera, como «la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento»— se promulga la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (LO 2/2024)³, que introduce sustanciales modificaciones en el ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica. Por lo que se presentan tablas comparativas, en este estudio, para poder comprender la representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

La LO 2/2024 se configura con una parte expositiva; y, por otra dispositiva. Esta última dividida en trece capítulos, que contienen dieciocho artículos, seis disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, y quince disposiciones finales. La Disposición final duodécima, con relación a la naturaleza de la norma, señala que tiene carácter de ley orgánica, a excepción de los artículos cuarto, séptimo a duodécimo, decimocuarto y decimosexto a decimooctavo, de las disposiciones adicionales, de los apartados 2 a 6 de la disposición transitoria primera, del apartado 3 de la disposición transitoria segunda y de las disposiciones finales primera a tercera y séptima a décima.

1 BOE núm. 311, 29 diciembre 1978.

2 BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

3 BOE núm. 186, de 2 de agosto de 2024.

2. CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La LO 3/2007, como ya se ha comentado, define la presencia o composición equilibrada. Sin embargo, la LO 2/2004 aporta el concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres. La primera norma, la define como la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

La segunda normativa, conceptúa la representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, tal como la define la LO 3/2007. Con la diferencia que establece una excepción a la regla: «Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse». En la siguiente tabla se puede visionar las diferencias.

CONCEPTO DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
LO 3/2007	LO 2/2024
<p>Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada.</p> <p>A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.</p>	<p>Disposición adicional primera. Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres.</p> <p>A los efectos de esta ley se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado. Podrá no aplicarse el criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva, cuando exista una representación de mujeres superior al sesenta por ciento que, en todo caso, deberá justificarse.</p>

3. RÉGIMEN ELECTORAL GENERAL

La LO 2/2024 en el artículo primero, uno modifica el artículo 48. Bis, 187 y 206 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General⁴. En las siguientes tablas se pueden visionar las diferencias.

4 BOE núm. 147, de 20 de junio de 1985.

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de Junio, del Régimen Electoral General	
Antigua Redacción	Nueva Redacción
<p>Artículo cuarenta y cuatro bis</p> <p>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. 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 citadas Asambleas Legislativas.</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>Artículo cuarenta y cuatro bis</p> <p>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>2. La regla anterior se aplicará en el conjunto de las listas, sin separar titulares y suplentes.</p> <p>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> <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	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo ciento ochenta y siete</p> <p>2. (...)</p>	<p>Artículo ciento ochenta y siete</p> <p>Se agrega un último párrafo</p> <p>2. (...)</p> <p><i>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.</i></p>

La novedad radica en que, además de no exigirse aquellas candidaturas que se presenten en los municipios con 3.000 habitantes, sea igual o inferior a dicho cantidad; se exige a aquellos municipios

entre 3.000 y 5.000 habitantes. Por lo que el legislador ha subido la horquilla, dado que se observaba que la representación paritaria tampoco se cumplía en los municipios hasta 5.000 habitantes. Empero, se deberá respetar aquella fórmula estándar a aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes.

Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo doscientos seis	Artículo doscientos seis
1. (...)	Se agrega un último párrafo al apartado uno
2. (...)	1. (...)
	<i>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.</i>
	2. (...)

4. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS CONSTITUCIONALES Y DE RELEVANCIA CONSTITUCIONAL

La LO 2/2024 en el artículo segundo modifica el artículo 16 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional⁵. En la siguiente tabla se puede visionar las diferencias.

Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo dieciséis	Artículo dieciséis
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.	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.
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.	<i>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.</i>
	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.

5 BOE núm. 239, de 5 de octubre de 1979.

La LO 2/2024 en el artículo tercero añade un párrafo final artículo séptimo y añade un nuevo apartado 3 al artículo noveno de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado⁶. En la siguiente tabla se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo séptimo	Se añade un párrafo final al artículo séptimo
(...)	Se añade un párrafo el final del precepto: <i>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.</i>

Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo noveno	Se añade un nuevo apartado 3 al artículo noveno
1 (...)	Se añade un tercer apartado
2 (...)	<i>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.</i>

La LO 2/2024 en el artículo cuarto modifica el artículo 14 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal⁷. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo catorce	Artículo catorce
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.	<i>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.</i>

6 BOE núm. 100, de 25 de abril de 1980.

7 BOE núm. 11, de 13 de enero de 1982.

La LO 2/2024 en el artículo quinto añade un nuevo apartado Dos al artículo treinta de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas⁸. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo treinta	Artículo treinta
Uno. (...)	Uno. (...)
Dos. Los Consejeros de Cuentas del Tribunal son independientes e inamovibles.	<i>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.</i>
	Tres. Los Consejeros de Cuentas del Tribunal son independientes e inamovibles.

La LO 2/2024 en el artículo sexto modifican los apartados 1 y 2 del artículo 567, modifica el artículo 599.1.4.^a y el artículo 602.1.d) de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial⁹. En las siguientes tablas se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial	
Antigua redacción	Nueva redacción
Apartados 1 y 2 del artículo 567	Se modifican los apartados 1 y 2 del artículo 567
(...)	(...)
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.	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. 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 comparencias se efectuarán en términos que garanticen la igualdad y tendrán lugar en audiencia pública.

8 BOE núm. 121, de 21 de mayo de 1982.

9 BOE núm. 157, de 2 de julio de 1985.

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 599.1.4.^a</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>Artículo 599.1.4.^a</p> <p>4.^a Todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos. <i>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.</i></p>

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 602.1.d)</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>Artículo 602.1.d)</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, <i>y tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.</i> 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>

5. GOBIERNO

La LO 2/2024 en el artículo séptimo introduce un nuevo apartado 2 bis en el artículo 12 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno¹⁰. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 12</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p>	<p>Se introduce un nuevo apartado 2 bis en el artículo 12</p> <p>1. (...)</p> <p>2. (...)</p> <p><i>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.</i></p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p>

¹⁰ BOE núm. 285, de 28 de noviembre de 1997.

6. RÉGIMEN JURÍDICO DEL SECTOR PÚBLICO

La LO 2/2024 en el artículo octavo modifica el artículo 54.1, añade un nuevo artículo 55 bis y un nuevo artículo 84 bis en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público¹¹. En las siguientes tablas se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo 54.1 <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>	Artículo 54.1 <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><i>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.</i></p>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
Se añade un nuevo artículo 55 bis <p>Artículo 55 bis. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado. Las personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la Administración General del Estado se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada departamento ministerial.</p>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público
Se añade un nuevo artículo 84 bis <p>Artículo 84 bis. Presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las entidades del sector público institucional estatal. 1. El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres será de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal que tengan la condición de máximos responsables, así como a las personas con contratos de alta dirección en las citadas entidades, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en el ámbito de cada entidad. 2. El principio de representación equilibrada se garantizará también en la composición de los órganos colegiados de gobierno de las entidades.</p>

¹¹ BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015.

7. 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

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 conexas¹², tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género; y a su vez, concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

Resulta loable que el legislador español haya traspuesto la Directiva a la legislación nacional, antes del 28 de diciembre de 2024, tal como lo señala el artículo 11 de la norma comunitaria; que es el plazo máximo. Lo cual lo ha realizado a través de la promulgación de la LO 2/2024, en el que se ha incluido una referencia a aquella Directiva.

La LO 2/2024 en el artículo noveno modifica el artículo 529 bis¹³, la disposición adicional séptima e introduce una nueva disposición adicional decimosexta en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital¹⁴. En las siguientes tablas se pueden visionar, respectivamente, las diferencias.

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital	
Antigua redacción	Nueva redacción
Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración	Artículo 529 bis. Carácter necesario del consejo de administración y representación equilibrada de mujeres y hombres
1. (...)	1. (...)
2. (...)	2. (...)
	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.

12 DOUE núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.

13 Se aplicará 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. Sin embargo, para el resto de sociedades cotizadas será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027.

14 BOE núm. 161, de 3 de julio de 2010.

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

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

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

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

En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, las sociedades cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales, cuando existan motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Antigua redacción

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

Las disposiciones contenidas en los artículos 497, 497 bis, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 520 bis, 520 ter, 522 bis, 524 bis, 524 ter, 525.2, 526, 527.bis.2, 527 septies, 528, 529, 529 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.

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.

Nueva redacción

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

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

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

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

Se introduce una nueva disposición adicional decimosexta

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

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

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

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

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

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

La LO 2/2024 en el artículo décimo modifica el artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión¹⁵. En la siguiente tabla se pueden visionar las diferencias.

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

Antigua redacción	Nueva redacción
<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>1. (...):</p> <ol style="list-style-type: none">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>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>1. (...):</p> <ol style="list-style-type: none">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. <i>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.</i>

¹⁵ BOE núm. 66, de 18 de marzo de 2023.

b) (...)

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.

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.

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.

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

Principio del formulario

Seleccionar redacción:

Última actualización, publicada el 02/08/2024.

Final del formulario

b) (...)

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

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

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

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

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

8. COLEGIOS PROFESIONALES

La LO 2/2024 en el artículo undécimo modifica el artículo 5 para añadir una nueva letra v), 11 y 15 en la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales¹⁶. En las siguientes tablas se pueden visualizar, respectivamente, las diferencias.

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

Se modifica el artículo 5 para añadir una nueva letra v)

Corresponde a los Colegios Profesionales el ejercicio de las siguientes funciones, en su ámbito territorial:

(...)

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

16 BOE núm. 40, de 15 de febrero de 1974.

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

Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 11. Memoria anual.</p> <p>1. (...)</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>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. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p>	<p>Artículo 11. Memoria Anual.</p> <p>1. (...)</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> <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. (...)</p> <p>3. (...)</p> <p>4. (...)</p>

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación</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>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación</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> <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>

9. RADIO Y LA TELEVISIÓN DE TITULARIDAD ESTATAL

La LO 2/2024 en el artículo duodécimo añade un nuevo apartado 4 al artículo 24 de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal¹⁷. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal
<p>Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 24</p> <p>Artículo 24. Los Consejos de Informativos</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 cierto de cada uno de los sexos.</p>

¹⁷ BOE núm. 134, de 6 de junio de 2006.

10. LIBERTAD SINDICAL

La LO 2/2024 en el artículo decimotercero añade una nueva disposición adicional a la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical¹⁸. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

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

Se añade la disposición adicional quinta

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

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

11. LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La LO 2/2024 en el artículo decimocuarto añade una nueva disposición Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹⁹. En la siguiente tabla se pueden visionar el añadido.

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

Se añade la disposición adicional vigesimonovena

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

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

12. PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL CONSEJO DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIO DEL ESTADO

La LO 2/2024 en el artículo decimoquinto modifican los apartados 1 y 4 del artículo 17 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario²⁰. En la siguiente tabla se puede visionar las diferencias.

18 BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

19 BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

20 BOE núm. 70, de 23 de marzo de 2023.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario	
Antigua redacción	Nueva redacción
<p>Artículo 17. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado</p> <p>(...)</p> <p>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>Artículo 17. El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado</p> <p>(...)</p> <p>4. La composición, así como la organización y el funcionamiento del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se determinarán reglamentariamente. <i>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.</i></p>

13. FUNDACIONES

La LO 2/2024 en el artículo decimosexto añade una nueva disposición adicional a la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones²¹. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones
<p>Se añade la disposición adicional novena</p> <p>Los órganos de gobierno y representación de las fundaciones reguladas en la presente ley se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125. Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros. <p>Las fundaciones cuyos fines u objeto así lo justifiquen, estarán exentas de cumplir con esta obligación. En el plan de actuación al que se refiere el artículo 25.8 de esta ley, se detallarán las razones fundadas y los objetivos que justifican dicha exención.</p>

14. TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

La LO 2/2024 en el artículo decimoséptimo añade una nueva disposición adicional a la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social²². En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

²¹ BOE núm. 310, de 27 de diciembre de 2002.

²² BOE núm. 243, de 10 de octubre de 2015.

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

Se añade la disposición adicional octava

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 concurran las siguientes circunstancias:

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

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

15. ECONOMÍA SOCIAL

La LO 2/2024 en el artículo decimooctava añade una nueva disposición adición a la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social²³. En la siguiente tabla se puede visionar el añadido.

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

Se añade la disposición adicional octava

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 concurran las siguientes circunstancias:

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

16. CONCLUSIONES

La LO 2/2024 se dirige a garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, incluyendo a los órganos constitucionales. Es decir, a aquellos creados y regulados por la Carta Magna, cuyas relaciones en el ejercicio de los poderes del Estado configuran la forma de Gobierno y que se encuentran en el vértice de la organización estatal; así como en otros órganos, de relevancia constitucional, que completan el esquema de relaciones entre las grandes instituciones de Estado.

Bajo este contexto, 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. Como toda regla, tiene su excepción, no se aplicará aquella fórmula

23 BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011.

estándar —en consonancia con el principio de acción positiva— cuando exista una representación de mujeres superior al 60 % que, en todo caso, deberá justificarse.

Como se puede observar, la diferencia con la LO 3/2007 —que ha sido la primera norma en ofrecer la fórmula de paridad— solo define la composición equilibrada. Mientras que la LO 2/2024 define dos instituciones con el mismo significado; por una parte, la representación paritaria. Por otra, la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Por lo que el legislador ha querido que haya tres instituciones que tengan el mismo significado. Con la excepción que se ha indicado anteriormente por la LO 2/2024.

Por ello, el legislador con el propósito de garantizar legalmente la composición equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional, introduce todas las modificaciones en las leyes orgánicas reguladoras de los mismos; especialmente, en la del Tribunal Constitucional, del Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Consejo Fiscal y el Consejo General del Poder Judicial. De igual manera, se aplica, en los mismos términos, a los órganos de Gobierno.

En el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), la norma refuerza la presencia equilibrada en los órganos de decisión de la AGE y su sector público. En el sentido, de que las políticas públicas de cualquier ámbito se implementen en ámbitos que respeten dicho principio y tengan en cuenta, a su vez, la perspectiva de género para asegurar con ello una acción pública más eficaz y eficiente; que garantice la igualdad de mujeres y hombres.

Otro aspecto que resaltar es la 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 la modificación de la Ley de Sociedades de Capital, y la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Como bien se señala en la parte expositiva de la norma. La LO 2/2024 responde a los siguientes principios:

- a. Necesidad y eficacia: Por una parte, es el instrumento óptimo para poder garantizar la representación paritaria y la participación equilibrada en órganos de Gobierno y de decisión, tanto en el sector público como en el privado, y lograr una aplicación efectiva del principio de igualdad. Por otra, es el instrumento necesario para implementar políticas públicas que garanticen la igualdad de género en los consejos de administración y puestos de alta dirección de las empresas grandes.
- b. Proporcionalidad: Las modificaciones introducidas en la diversa normativa reseñada, resultan además proporcionadas de conformidad con la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional²⁴. Por su parte, la transposición de la citada Directiva, mantiene un equilibrio necesario

24 SSTC 12/2008, de 29 de enero, y 40/2011, de 28 de abril.

entre la necesidad de avanzar en materia de igualdad de género en Europa en los consejos de administración y la libre capacidad de decisión de las empresas.

- c. Seguridad jurídica: Este principio queda reforzado en todas las modificaciones señaladas, al aclarar el porcentaje de personas del sexo menos representado que se exigirán en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.
- d. Transparencia: Toda la documentación que forman el expediente de tramitación de la norma está a disposición de la ciudadanía en el Portal de la Transparencia de la Administración General del Estado²⁵.
- e. Eficiencia: La norma, por una parte, no impone carga administrativa adicional que no sea estrictamente necesaria para cumplir con las obligaciones derivadas de la reseñada Directiva, y a aquellas otras que se consideran imprescindibles para garantizar los objetivos perseguidos con la norma en cuestión. Por otra, la norma emplea un lenguaje inclusivo.

En definitiva, la LO 2/2024 prácticamente es una norma de actualización, dado que modifica un conjunto de normativas —señaladas en los anteriores epígrafes— Lo que realiza el legislador es una puesta al día del derecho positivo, para señalar y recalcar la fórmula estándar emprendida por la LO 3/2007. Con la diferencia que la LO 2/2024 va a un paso más, dado que busca garantizar la representación efectiva de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica; con el propósito de querer seguir avanzando en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio de igualdad.

A pesar de la lucha que tiene el legislador para conseguir el ejercicio real y efectivo del principio de igualdad, todavía quedan flecos para poder conseguir este principio constitucional. En el que toda la sociedad debe sensibilizarse y concienciarse y aceptar la realidad que se vive en el siglo XXI y no excluir, a su vez, a muchos colectivos en las actividades cotidianas que realizan las personas tanto a nivel personal, político y económico; por lo que se debe tomar con normalidad, siempre que estén bajo el paraguas normativo.

Lo que sí queda patente que la LO 2/2004, deja bien claro, lo que se entiende por representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres; al reiterarlo de manera constante en toda la normativa que se ha indicado en este estudio. Ello se debe a que es una ley orgánica²⁶; este tipo de norma afecta a los derechos fundamentales y las libertades públicas, o desarrolla instituciones constitucionales clave. Como, por ejemplo, el régimen electoral general, la organización y el funcionamiento de las instituciones del Estado (como el Tribunal Constitucional, el Senado, etc.), entre otros. Con esta normativa, el Estado reafirma su compromiso por reducir las desigualdades históricas que

²⁵ <https://transparencia.gob.es/>

²⁶ A excepción de los artículos cuarto, séptimo a duodécimo, decimocuarto y decimosexto a decimoctavo, de las disposiciones adicionales, de los apartados 2 a 6 de la disposición transitoria primera, del apartado 3 de la disposición transitoria segunda y de las disposiciones finales primera a tercera y séptima a décima de la LO 2/2004.

han limitado a las mujeres en el acceso a posiciones de poder, con la intención de que esta medida represente un paso firme hacia una sociedad más equilibrada, inclusiva y libre de discriminación.

La norma, asimismo, tiene un impacto simbólico y práctico a nivel internacional; puesto que España, bajo este contexto, sigue afianzando su posición como un país comprometido con los principios de igualdad de género y los derechos laborales. Por lo que refuerza su imagen ante organismos internacionales y contribuye a los esfuerzos globales por la eliminación de la discriminación de género, por ejemplo, entre otros, en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 2/2024, por tanto, representa un avance significativo en la lucha por la igualdad de género en los ámbitos laboral y público. Su enfoque completo y bien estructurado no se limita exclusivamente a alcanzar una igualdad numérica, sino que, a su vez, persigue promover una cultura organizacional más justa y equitativa. Aunque la implementación de la norma presentará desafíos, especialmente en sectores con marcadas desigualdades de género, se espera que sus efectos sean profundamente transformadores tanto en el ámbito empresarial como en la sociedad en su conjunto. Además, esta norma recalca que la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia social, sino también una estrategia que impulsa la eficacia organizacional y contribuye al desarrollo económico sostenible; que busca conseguir la igualdad real y efectiva.