

Yolanda Valdeolivas

Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión

El Consejo de Ministros aprobó, en su reunión del pasado 7 de marzo de 2023, el Anteproyecto de Ley Orgánica de representación de mujeres y hombres en órganos de decisión, que afecta a organismos públicos y empresas.

El **Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión**, ya en trámite de Audiencia Pública, sirve a la transposición de la Directiva 2022/2381, de 23 de noviembre, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas, en la que se establece el objetivo del 40 por 100 de participación del sexo menos representado en los órganos de dirección públicos y privados.

Su contenido está dirigido, pues, a actualizar en nuestro ordenamiento jurídico interno el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, asegurando una representación equilibrada en los ámbitos político, económico y empresarial e imponiendo la paridad de sexos en las listas electorales, en el sector público estatal, en las sociedades cotizadas, en las grandes empresas y en los colegios profesionales. Se trata de asegurar, en la realidad actual, la presencia de mujeres en todos los ámbitos de gobierno y decisión económica y política, aun cuando realmente lo que se prevé es la presencia mínima en los ámbitos previstos del 40 por 100 del sexo menos representado.

En este sentido, las principales novedades afectan:

- (i) En las **sociedades cotizadas**, estas deben asegurar que sus consejos de administración tengan al menos un 40 por 100 de consejeras antes del 1 de julio de 2024. Asimismo, en los puestos de alta dirección deberán ajustar los procesos de selección a la consecución de tal objetivo, añadiéndose una regla de discriminación positiva en los procesos de selección que impone, en caso de empate, la elección del candidato del sexo menos representado. Además, en las memorias de las cuentas anuales, deben explicarse los motivos y medidas adoptadas en caso de no alcanzarse los umbrales previstos.
- (ii) En **entidades de interés público** (entidades de crédito y aseguradoras, emisores de valores en mercados regulados españoles, entidades con importe neto de cifra de negocios superior a 2.000 millones de euros y plantilla media de más de 4.000 empleados durante dos ejercicios consecutivos a la fecha de cierre de cada uno de ellos, etc.) con un número mínimo de 250 trabajadores empleados durante el ejercicio y una cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros o un activo superior a 43 millones, mismas obligaciones que las sociedades cotizadas, aunque se permite su cumplimiento gradual hasta alcanzar ese porcentaje en su Consejo de junio de 2026.
- (iii) En las **grandes empresas no cotizadas**, esto es, aquellas que cuentan con más de 250 trabajadores o poseen una cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros, están obligadas a alcanzar idéntico objetivo, aunque su efectiva consecución cuenta con un plazo adicional, que culmina en julio de 2026.
- (iv) En los **colegios profesionales**, sus juntas de gobierno habrán de contar con idéntica representación equilibrada entre mujeres y hombres.
- (v) En los **tribunales, jurados de premios o reconocimientos públicos** debe extenderse esa misma representación equilibrada.

La norma anticipa a antes de julio de 2024 la aplicación de algunas de las obligaciones impuestas en la Directiva, que prevé como plazo para su transposición hasta el 30 de junio de 2026. Asimismo, frente a la cuota mínima de participación paritaria que la norma europea permite desde el 33 hasta el 40 por 100, el Anteproyecto la eleva a su grado máximo, el 40 por 100. Incorpora inversiones de la carga de la prueba para las sociedades cuando en los procesos de selección de candidatos se promueven procesos judiciales por la no consecución de los umbrales previstos, obligando a demostrar la existencia de motivos objetivos que avalen la no selección del candidato infrarrepresentado. Finalmente, se contemplan medidas de transparencia e información pública sobre el cumplimiento de estas obligaciones.

En definitiva, la norma avanza por la senda ya marcada en normativas anteriores que no han producido los avances esperados en materia de paridad y representación equilibrada entre mujeres y hombres, dado que no se imponían sanciones, sino meros incentivos a su consecución, pasándose, así, de las recomendaciones o buenas prácticas a la obligación. De ahí que se contemple un régimen sancionador, considerándose expresamente como infracción grave el incumplimiento por parte de las sociedades cotizadas de las previsiones señaladas.

CONTACTO



Yolanda Valdeolivas
Of Counsel de Laboral,
compensación y beneficios
yvaldeolivas@perezllorca.com
T. +34 91 389 01 80

www.perezllorca.com | Madrid | Barcelona | London | New York | Brussels | Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 15 de marzo de 2023 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca

