

Novedades Normativas

Comunicación informativa

👉 **Asunto: Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.**

👉 **Enlace web:**

- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. ([BOE](#))

👉 **Publicación BOE 2 ago'24.**

👉 **Entrada en vigor: 22/08/2024, con las excepciones reguladas en la DT 1ª y 2ª.**

👉 **Objetivo: La Ley introduce modificaciones en diversa normativa con el fin de incorporar la obligatoriedad de representación equilibrada entre hombres y mujeres en:**

- listas electorales,
- órganos constitucionales y de relevancia constitucional,
- consejo de ministros,
- órganos de decisión del sector público,
- colegios profesionales,
- órganos de decisión de sociedades cotizadas, entre otros.

👉 **Contenido a destacar:**

➤ **Capítulo I: Modificación de la Ley Orgánica 5/1985 del Régimen Electoral General**

Se modifica la Ley 5/1985 a fin de que las **candidaturas** que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo, miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y de las Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, **integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa (“listas cremallera”)**.

También se aplicará a las candidaturas al Senado cuando se agrupen en listas.

Novedades Normativas

➤ **Capítulo II: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional**

Se modifican las leyes que regulan el Tribunal Constitucional, Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, Consejo Fiscal y el Consejo General del Poder Judicial para garantizar legalmente su **composición equilibrada** entre mujeres y hombres, de modo que cada uno de los sexos suponga **como mínimo el 45%** del conjunto.

➤ **Capítulo III: Modificación de la Ley 50/1997 del Gobierno**

Se modifica la Ley 50/1997 a fin de incorporar el principio de presencia equilibrada en el nombramiento del resto de integrantes del Gobierno, de modo que cada uno de los sexos suponga **como mínimo el 45%** del conjunto de titulares de **Vicepresidencias y Ministerios**.

➤ **Capítulo IV: Modificación de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público**

Se modifica la Ley 40/2015 a fin de garantizar que el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos decisorios en todo el sector público sea real y efectiva. Se concreta que la presencia equilibrada **deberá ser por departamento ministerial y por entidad del sector público**.

De este modo, se modifica el artículo 54.1 de la Ley 40/2015 y se añade un artículo 55 bis y 84 bis, en los siguientes términos:

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**,
- las **personas con contratos de alta dirección** en las citadas entidades (**New**),
- en la composición de los **órganos colegiados de gobierno** de las entidades,

de tal manera que las personas de cada sexo **no superen el 60% ni sean menos del 40%** en el **ámbito de cada entidad (60/40%)**.

➤ **Capítulo V: Presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas y entidades de interés público**

Se modifican diversas leyes como la Ley de Sociedades de Capital y la Ley de Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión para exigir la presencia equilibrada entre sus administradores.

Novedades Normativas

El principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres **será de aplicación a:**

- las **sociedades cotizadas**; y
- las **entidades de interés público**; en este caso, a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos: a) número medio de trabajadores superior a 250, y b) importe neto de la cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros o total de las partidas del activo superior a 43 millones de euros. En este caso se establece una **entrada en vigor de la Ley diferida**.

Las principales obligaciones consisten en:

- Asegurar que el consejo de administración tenga, como mínimo, un **40%** de personas del sexo menos representado.
- En caso de no alcanzar los objetivos, ajustar los procesos de selección para garantizar su consecución. Se fijan supuestos excepcionales para no dar preferencia a personas candidatas del sexo menos representado.
- Informar a los candidatos que lo soliciten y que hayan sido examinados en el proceso de selección sobre determinados aspectos del proceso (criterios, apreciación comparativa, motivos de elección de una persona que no fuese del sexo menos representado).
- **Facilitar a la Junta General información** relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como a las posibles sanciones derivadas de su incumplimiento que pudiesen afectar a la sociedad.
- **Velar por que la alta dirección** tenga un mínimo de un 40% de personas del sexo menos representado.
- Elaborar y publicar anualmente, integrado en el **informe de sostenibilidad, información sobre la representación** del sexo menos representado en el consejo de administración (y remitirla a la CNMV, en el caso de las cotizadas).

El **incumplimiento de estas obligaciones por las sociedades cotizadas** en lo referente al consejo de administración se configura como una **infracción grave** del artículo 292 de la Ley del Mercado de Valores y de los Servicios de Inversión.

➤ Capítulo VI: Modificación de la Ley 2/1974 sobre Colegios Profesionales

Se modifica la Ley 2/1974 que regula los Colegios Profesionales para incorporar las previsiones siguientes en materia de igualdad de género a las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección y órganos asimilados:

- **composición equilibrada** entre mujeres y hombres, de modo que cada uno de los sexos suponga **como mínimo el 40%** del conjunto, salvo existan razones fundadas.
- obligación de incorporar en sus memorias anuales o Informes de Gobierno, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el 40%.

3/5

Novedades Normativas

➤ Capítulo VII a XIII: Presencia equilibrada de mujeres y hombres en otras entidades

Se modifican diversas leyes para exigir la presencia equilibrada entre mujeres y hombres entre los órganos decisorios de distintas entidades tales como:

- Radio y Televisión de titularidad estatal, Sindicatos al amparo de la LO 11/1985 de libertad sindical, Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, Fundaciones, Entidades del Tercer Sector de Acción Social, etc.

➤ Disposiciones Adicionales, Transitorias y finales.

Disposiciones Adicionales:

- Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada: 60/40%.
- Participación equilibrada en la composición de órganos para la concesión de premios o condecoraciones financiados por AGE y entidades del Sector Público Institucional Estatal.
- Creación organismos de control de cumplimiento del equilibrio de género.
- AGE y Sector Público Institucional: medidas para asegurar igualdad y no discriminación en procesos de convocatorias públicas de I+D+i.

Disposiciones Transitorias:

- **DT 1ª:** Regula la **entrada en vigor** de la aplicación de las medidas sobre representación paritaria y participación equilibrada:
 - **Procesos electorales:** los que se convoquen tras entrada en vigor.
 - **AGE y Sector Público Institucional Estatal:**
 - Se aplicará a los nuevos nombramientos y designaciones que se produzcan tras entrada en vigor de la Ley (22/08/2024).
 - El cumplimiento de la Ley debe quedar garantizado en el **plazo máximo de 5 años** desde su entrada en vigor (22/08/2029).
 - **Sociedades Cotizadas:** para 35 sociedades con mayor valor: **22/08/2024**. Para el resto: **30/06/2027**.
 - **Sociedades Interés público:** alcanzar el **33%** el **30/06/2026** y el **40%** el **30/06/2029**.
 - **Colegios profesionales:** 30/06/2029.
 - **Otras entidades:** 30/06/2028.
- **DT 2ª:** Regula la entrada en vigor de la aplicación de las medidas en órganos constitucionales o de relevancia constitucional.

Novedades Normativas

Disposiciones Finales (entre otras):

- **DF 1ª:** Ley 39/2022 del deporte: obligación creación protocolo de prevención y actuación en situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual y acoso por razón de sexo o autoridad.
- **DF 2ª: Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público:** modificación artículo 71.1. letra d) sobre prohibición de contratar con entidades públicas. Se incorpora la obligación de que las empresas de 50 o más trabajadores **inscriban en el Registro laboral correspondiente** el Plan de igualdad. **New.**
- **DF 6ª:** LO 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres: regulación acceso a profesión de agente de igualdad.
- **DF 9ª:** Se modifica el Estatuto de los Trabajadores para incorporar a la redacción del mismo, el supuesto que las personas trabajadoras pueden tener la consideración de “víctimas de violencia sexual”.