



REF.:

REF.C.M.:

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La calidad de un sistema democrático se mide por el grado de igualdad entre mujeres y hombres que existe en la sociedad. La Constitución Española reconoce dicho principio en el artículo 14, al proclamar que todos 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. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, pilar fundamental de la igualdad material.

Entre las distintas dimensiones de la igualdad, una de vital importancia para el efectivo desarrollo económico y social de una sociedad es la igualdad de género, impulsada desde las primeras olas del feminismo en el siglo XVIII, y que se encuentra amparada por los artículos constitucionales anteriores; convirtiéndose en un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

Así, en el ámbito del Derecho internacional, ocupa un lugar preeminente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), de 18 de diciembre de 1979 (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984), en la que los Estados partes se comprometen a garantizar a las mujeres "en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales" [art. 7 b)], así como "las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo", y "el derecho al ascenso" (art. 11.b).

Desde la Declaración de Beijing, aprobada por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas, esta visión se ha visto reforzada, en particular con la adopción, en 2015 en Nueva York, de la Agenda 2030. Tal y como reconoce la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas de 25 de septiembre de 2015, para alcanzar un desarrollo sostenible las mujeres y las niñas deben tener "las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles".



En consecuencia, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda (“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”), incluye entre sus metas la de asegurar “la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” (Objetivo 5.5). Y los Estados que la han suscrito adoptan el compromiso de “Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles” (Objetivo 5.c).

En una línea análoga se han manifestado organismos y organizaciones como el Consejo de Europa, o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), que han puesto de relieve que la búsqueda de la igualdad formal y material entre mujeres y hombres constituye una piedra angular del Derecho internacional de los derechos humanos.

En el ámbito del Consejo de Europa, desde su Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, donde define por vez primera la “participación equilibrada” como una tasa de participación de al menos el 40% de cada sexo en los puestos de representación y decisión como umbral de paridad para eliminar posibles sesgos de género en los procesos de toma de decisiones; hasta la Resolución 1825 (2011) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre un número mayor de mujeres en los órganos decisorios económicos y sociales, se han venido produciendo avances significativos en esta materia.

Además, desde 2014, el Consejo de Europa viene adoptando estrategias plurianuales de igualdad de género en las que incluye sistemáticamente, como objetivo estratégico, lograr la participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas. Este objetivo se reedita en la actual Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023, aprobada en marzo de 2018, y que en este ámbito incluye en esencia acciones de sensibilización, de apoyo a los Estados miembros mediante la elaboración de estrategias, y de seguimiento periódico de la puesta en práctica por los Estados miembros de las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Europa en este ámbito; en particular de la ya citada Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros.

También la OCDE, en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, adoptó en 2015 una importante Recomendación sobre “Igualdad de Género en la Vida Pública”, en la que se insta a sus Estados miembros a avanzar en el equilibrio “al nivel más alto en la vida pública desarrollando un marco integral que favorezca una representación equitativa de mujeres y hombres en cargos decisorios y otros puestos de responsabilidad en instituciones públicas”. Para ello recomienda adoptar “medidas reguladoras o voluntarias globales (transitorias o correctivas) para impulsar la diversidad de género en órganos parlamentarios y ejecutivos, incluidos los comités parlamentarios y puestos directivos”.

Todos estos principios forman también parte del acervo de la Unión Europea, ya que el actual Tratado de la Unión Europea (TUE) consagra la igualdad entre mujeres y hombres en su artículo 2 como uno de los valores en los que se fundamenta la propia Unión, así como un derecho fundamental protegido por la misma (artículo 3 TUE). Asimismo, el artículo 157 apartado cuarto del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) configura específicamente la acción afirmativa como elemento integrante del principio antidiscriminatorio en la Unión Europea cuando establece que “Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres



en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. En el mismo sentido, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada el 12 de diciembre de 2000 y que tiene el mismo valor que los Tratados, prohíbe en su artículo 21.1 toda discriminación por razón de sexo; y en su artículo 23 dispone que el principio de igualdad entre mujeres y hombres “deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”, al tiempo que precisa que no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado, con lo que, tal y como hace el artículo 157 TFUE, la Carta refuerza la idea de que la acción positiva no es una excepción al principio de igualdad entre mujeres y hombres sino una manifestación del mismo.

Un reflejo de ello son las distintas directivas que se han aprobado en esta materia, cuyo mejor y más claro exponente es la Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, o la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. O, más recientemente, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, que fomenta la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

La normativa de la Unión Europea se encuentra transpuesta en España fundamentalmente a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que constituyó el punto de partida de los principales avances logrados en esta materia en nuestro país, sobre la base, expresada en su Exposición de Motivos de la necesidad de “una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”. “La novedad de esta Ley radica”, según prosigue su Exposición de Motivos, “en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad”.

Sobre estas premisas y con el objetivo de avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con el mandato que dirige a los poderes públicos el artículo 9.2 de nuestra Carta Magna, la presente Ley Orgánica introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de hombres y mujeres en diversos ámbitos, y esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

II

La Ley consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, dividida en cinco capítulos, que contienen seis artículos, una disposición adicional única, una disposición transitoria única, y cuatro disposiciones finales.



La exposición de motivos detalla los antecedentes y el contexto de la regulación proyectada, describe la estructura y contenido de la ley y precisa los principios que han inspirado la elaboración de la norma.

El capítulo I, compuesto por el artículo primero, modifica el artículo cuarenta y cuatro bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, con el fin de que las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa. Este mandato se aplicará asimismo a las candidaturas al Senado cuando se agrupen en listas, añadiéndose que la Junta Electoral no aceptará las candidaturas que no cumplan este precepto, tanto para los candidatos como para los suplentes

Con esta previsión, la Ley Orgánica supera la actual exigencia, establecida en su momento por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de una composición “equilibrada” en la que la lista de candidatos de cada sexo debe suponer como mínimo el cuarenta por ciento.

El objetivo perseguido por aquella reforma, enmarcada a su vez dentro del acervo de la Unión Europea sobre igualdad de sexo, y a cuya adecuada transposición se dirigía en buena medida, era el de “alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres”, y por ello contenía un mandato a todos los poderes públicos “de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal”.

La conformidad de esta reforma con el artículo 23 de la Constitución Española, que consagra en su apartado 2 el derecho fundamental de todos los ciudadanos a acceder “en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes”, si bien fue objeto de una cuestión de inconstitucionalidad y un recurso de inconstitucionalidad, fue avalada por la Sentencia 12/2008, de 29 de enero, en la que nuestro Alto Tribunal declaró que esta medida no sólo no vulneraba el derecho a la igualdad, sino que además lo hacía efectivo en el ámbito de la representación política.

El tiempo transcurrido desde la citada reforma ha puesto de manifiesto que, pese a haberse corregido sustancialmente el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en las diferentes listas electorales, la media de hombres continúa siendo ligeramente superior a la de mujeres. Esta diferencia se incrementa si tenemos en cuenta los cargos electos.

Las elecciones locales de 27 de mayo de 2007 fueron las primeras de ámbito nacional tras la entrada en vigor de la reforma, que conllevó un incremento de cerca de 2.000 concejalas con respecto a las elecciones locales de 2003 y un aumento del porcentaje de concejalas en todas las comunidades autónomas.

En las primeras elecciones a Cortes Generales tras la entrada en vigor de la reforma en 2009 se produjo también un aumento de la presencia de las mujeres en cargos electos, si bien con un resultado desigual en el Congreso y en el Senado. A pesar del notable incremento en el número de senadoras, este incremento ha sido mucho menor en las diputadas, porque ya en la Legislatura 2004-2008 la presencia de diputadas era cercana al 40 por ciento.



Por su parte, en las primeras elecciones al Parlamento Europeo celebradas tras la entrada en vigor de la reforma, el total de diputadas a nivel nacional fue 18, un 36 por ciento sobre los 50 escaños que correspondían entonces a España. En 2004, las diputadas fueron también 18, si bien entonces sobre un total de 54 escaños, lo que representaba un 33 por ciento de éstos.

En sucesivos procesos electorales desde entonces, el incremento de la presencia de mujeres en cargos electos se ha mantenido. Así, en las últimas elecciones locales celebradas en 2019, el porcentaje de concejalas ha sido del 46 por ciento. En las elecciones al Parlamento Europeo de 2019, resultaron elegidas 23 diputadas, del total de 54 escaños correspondientes a España. Y, finalmente, en las elecciones a Cortes Generales celebradas ese mismo año, el porcentaje de diputadas electas en noviembre fue del 44 por ciento, frente al 48 por ciento en abril, y el porcentaje de senadoras electas fue del 39 por ciento, frente al 40 por ciento alcanzado en las elecciones de abril.

Estas circunstancias, que son extrapolables a la mayor parte de procesos electorales a los que es de aplicación la LOREG, ponen de manifiesto que la actual composición equilibrada en las listas entre hombres y mujeres continúa sin corregir por completo el desequilibrio que entonces se trató de solventar. Por ello, se hace preciso articular un nuevo modelo, en línea con alguna de las propuestas actualmente en tramitación en el seno de la Unión Europea, y con la legislación ya adoptada por varias comunidades autónomas, que contemple una alternancia real entre las personas candidatas de ambos sexos.

A este respecto deben citarse las leyes electorales de Castilla la Mancha y Andalucía que consagraron el modelo de las llamadas “listas cremallera”, en las que, para garantizar el principio de igualdad en la representación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, alternan hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares.

Este modelo, cuya constitucionalidad fue también puesto en cuestión con ocasión del recurso de inconstitucionalidad presentado contra la Ley 5/2005, de 8 de abril, por la que se modifica la Ley 1/1986, de 2 de enero, Electoral de Andalucía, fue igualmente avalado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 40/2011, de 31 de marzo, con análogos argumentos a los ya esgrimidos en su Sentencia 12/2008, confirmando que, dado que la medida se orienta también a la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en el ámbito de la representación política, instaurando “una fórmula de presencia igualitaria y rigurosamente alternativa de ambos sexos en todas las candidaturas electorales a los comicios autonómicos”, “el precepto en cuestión no incurre en inconstitucionalidad”.

Más aún, consideraba el Tribunal Constitucional que “en virtud del art. 9.2 CE se persigue que ese equilibrio material se traslade desde la sociedad a los órganos políticos de representación ciudadana” y que, en este sentido, “se trata, en definitiva, de una medida legislativa formalmente neutra que se orienta a corregir el carácter minoritario de la presencia femenina en el ámbito de la representación política y a lograr en su seno la igualdad material entre hombres y mujeres. En tal sentido, aun sin la intensidad de las medidas de discriminación inversa propias del llamado «derecho desigual igualatorio material», la paridad impuesta en la norma objeto de este recurso de inconstitucionalidad se dirige al cumplimiento del mandato de efectividad en la igualdad contenido en el art. 9.2 CE”.



Consecuentemente, a fin de seguir avanzando en la consecución de la igualdad efectiva, se ha considerado necesario introducir las “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.

Con esta finalidad se modifica el artículo cuarenta y cuatro, bis de la LOREG, de modo que las candidaturas presentadas a los distintos procesos electorales “deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa”. Se ahonda así en la consecución de esa igualdad real efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental, en palabras del Tribunal Constitucional, expresadas en la citada Sentencia 12/2008, “de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia”, en la medida en que “ello resulta coherente, en definitiva, con el principio democrático que reclama la mayor identidad posible entre gobernantes y gobernados”.

III

El capítulo II, compuesto por el artículo segundo, modifica por su parte la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, para garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Ministros, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento en el nombramiento de las personas titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios. Con ello, se incide también, aunque de forma indirecta, en el ámbito de la representación política y profundizar en esa deseable “identidad entre gobernantes y gobernados”.

En efecto, precisamente en relación con la presencia de las mujeres en los poderes del Estado, el 65º período de sesiones de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) se dedicó en marzo de 2021 a “La participación de las mujeres y la adopción de decisiones por ellas de forma plena y efectiva en la vida pública”. En las Conclusiones acordadas en esta última sesión se pide a los gobiernos que establezcan objetivos específicos para alcanzar el equilibrio en el ejercicio del poder ejecutivo, legislativo y judicial, en todos los niveles y áreas, así acciones positivas y medidas temporales especiales apropiadas, como cuotas, designaciones o programas de prácticas.

A este fin se orienta también la citada Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa, en línea con estrategias anteriores que incluyen sistemáticamente, como objetivo fundamental, lograr la participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas.

España ha avanzado decididamente en este ámbito y en la propia presencia de mujeres en el Consejo de Ministros, como órgano colegiado del Gobierno. Sin embargo, en nuestro ordenamiento no se adoptado aún ninguna disposición sobre esta presencia de mujeres en el Gobierno, ni en la propia Ley 50/1997, de 27 de noviembre, ni en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. No obstante, cabe recordar que esta última establece en su artículo 52 que “El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le



corresponda”; mandato que contrasta con el hecho de que no exista previsión normativa que imponga al Gobierno atender a tal principio en su propia composición.

Asimismo, en su Título V “El principio de igualdad en el empleo público”, Capítulo II “El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”, los artículos 53 y 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, imponen la observancia del principio de presencia equilibrada en los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y en los nombramientos de sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, “salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”.

A este último respecto, y por lo que se refiere a la fuerza vinculante y al control de la aplicación de este artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Tribunal Supremo, en su Sentencia 1272/2020, de 8 de Octubre, ha señalado que “(...) no nos encontramos ante una opción que se deja a la Administración sino ante una exigencia que debe cumplir salvo que haya razones de entidad, debidamente explicadas, que lo impidan. De ahí que, de no darse estas circunstancias, la actuación contraria al principio de paridad o composición equilibrada deba suponer su invalidez pues los preceptos de esta naturaleza, despliegan, entre otros efectos, el de límite o impedimento frente a aquel proceder que contraría el mandato por ellos establecido. Y no parece necesario recordar que el principio de igualdad forma parte del contenido que la propia Constitución considera más valioso y protege especialmente”.

Por todo ello, y en línea con el aval que nuestro Tribunal Constitucional ha prestado ya a medidas similares adoptadas en el ámbito de la representación política, así como a las exigencias que para otros ámbitos de la vida pública contiene la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en una apuesta decidida por que nuestro país siga siendo pionero en la profundización del ejercicio real y efectivo de la igualdad, en particular de la igualdad de género, también en los ámbitos políticos decisivos, se modifica la Ley del Gobierno en los términos expuestos.

IV

El capítulo III, compuesto por el artículo tercero, modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, dando nueva redacción al apartado 1 del artículo 54 y añadiendo dos nuevos artículos, el 55 bis y el 84 bis, a fin de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado, así como en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal.

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, si bien definió los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado en su artículo 55, así como la tipología de las entidades del sector público institucional estatal en su artículo 84, no recogió esta exigencia de presencia equilibrada, prevista en el mencionado artículo 52 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su articulado ni la extendió a los órganos superiores.

Pese a la evolución positiva en la presencia de las mujeres en estos ámbitos, y representando las mujeres más del cincuenta y siete por ciento del total del personal público, siguen existiendo barreras que es necesario superar, de modo que el logro de la presencia equilibrada en el



nombramiento de los órganos superiores y directivos debe ser una prioridad para que las mujeres estén presentes en la toma de decisiones.

Por ello, se torna imprescindible abordar la modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, tanto en sus principios básicos de funcionamiento como en su articulado, para garantizar que la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todo el sector público sea real y efectiva, también en sus órganos decisorios.

A tal fin, se modifica la citada Ley, al objeto de garantizar 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, incluyendo expresamente el nombramiento de las personas titulares de las Secretarías de Estado, así como a las personas que ocupen puestos de máxima responsabilidad, tengan contratos de alta dirección o formen parte de los órganos colegiados de gobierno del sector público estatal. Además, se concreta el ámbito en el que deberá cumplirse el principio: por departamento ministerial y por entidad del sector público.

Así, se refuerza la presencia equilibrada en los órganos de decisión de la Administración General del Estado y su sector público, de tal forma que las políticas públicas de cualquier ámbito se ideen, formulen e implementen en ámbitos que respeten dicho principio y tengan en cuenta la perspectiva de género para asegurar con ello una acción pública más eficaz y eficiente, que garantice la igualdad de mujeres y hombres.

Con todo ello, la Administración vuelve a fijarse los más altos estándares en materia de políticas de igualdad, erigiéndose como referente para el resto de la sociedad: las Administraciones Públicas, como empleadoras y responsables de las políticas públicas, al garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se convierten en modelo y ejemplo del resto de organizaciones, públicas y privadas, así como de la sociedad en su conjunto.

V

Por otra parte, el capítulo IV, compuesto por los artículos cuarto y quinto, viene a trasponer 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, en el primero de ellos, del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2020, de 2 de julio; procediendo el segundo a la modificación de la Ley XXX de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Como ya se ha indicado, desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se han producido avances reseñables en el marco de la igualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la sociedad. En particular, en el ámbito decisorio empresarial, esta ley ya establecía, en su artículo 75, una recomendación para que las empresas procuren “incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”. Del mismo modo, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del



Mercado de Valores, establece una recomendación para que las consejeras representen al menos un 40 % del total de miembros no más tarde de 2022.

No obstante, a pesar de los avances, los objetivos de igualdad material en cuestión de género están lejos de alcanzarse, también en los órganos de gobierno de las empresas europeas. A pesar de que alrededor del 60 % de los nuevos titulados universitarios en la Unión Europea son mujeres, estas se encuentran todavía muy infrarrepresentadas en la toma de decisiones a alto nivel en el ámbito empresarial. Por ello, se adoptó la mencionada 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 medidas conexas. Esta establece medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia la igualdad de las mujeres en toda la UE, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

El objetivo principal es velar por que las entidades cotizadas alcancen unos umbrales mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración. Para asegurar el cumplimiento de dicho objetivo, se impone a las empresas cotizadas que no alcancen dichos umbrales una modificación de los procesos de selección de sus consejeros, con el fin de lograr los fines perseguidos con la directiva, al tiempo que se exigen obligaciones de información para las propias entidades sobre sus resultados en la presencia de hombres y mujeres en sus consejos de administración.

España mantiene un firme compromiso con la consecución de los objetivos más ambiciosos en el ámbito de la igualdad de género, y la viene promoviendo desde hace años tanto a través de la normativa nacional, como de la participación en distintas organizaciones y grupos de trabajo internacionales. Por ello, y dada la importancia de alcanzar los umbrales que marca la Directiva 2022/2381 con la mayor celeridad posible, se debe abordar la trasposición de la misma a la mayor inmediatez. A tal fin, mediante la presente Ley Orgánica se traspone también dicha directiva, al tiempo que se avanza en materia de información y se extienden las medidas para avanzar en igualdad de género para incluir las sociedades no cotizadas, los colegios profesionales y los premios públicos.

En primer lugar, se lleva a cabo la trasposición de la directiva, mediante la modificación del Título XIV, de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a los consejos de administración y la información societaria, dado que el ámbito de aplicación de la Directiva se limita a las entidades cotizadas.

Concretamente, se añade un nuevo artículo 529 ter para exigir que las sociedades cotizadas aseguren que el consejo de administración tenga una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de miembros del consejo del sexo menos representado.

Asimismo, en caso de que la sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el artículo 529 ter, deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembro del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos.

Para asegurar un adecuado seguimiento del cumplimiento de estas obligaciones, se prevé también la necesidad de aprobar un Informe anual sobre igualdad de género en el consejo de administración.



Al mismo tiempo, y si bien el papel de los consejos de administración de las entidades es decisivo, no se debe olvidar el papel central que pueden jugar los puestos de alta dirección que no tienen el carácter de miembros del consejo de administración. Las compañías cotizadas ya presentan información en este ámbito, de acuerdo con la Circular 3/2021, de 28 de septiembre, de la Comisión Nacional del Mercado de Valores, por la que se modifica la Circular 4/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de remuneraciones de los consejeros de sociedades anónimas cotizadas y de los miembros del consejo de administración y de la comisión de control de las cajas de ahorros que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores; y la Circular 5/2013, de 12 de junio, que establece los modelos de informe anual de gobierno corporativo de las sociedades anónimas cotizadas, de las cajas de ahorros y de otras entidades que emitan valores admitidos a negociación en mercados oficiales de valores. En dicho informe se recoge información relativa al número de mujeres que hay en la alta dirección y a su porcentaje sobre el total de miembros de alta dirección de la empresa.

Por tanto, y siendo esa línea de alta dirección un elemento central en la gestión de las empresas, una mejora en los niveles de igualdad de género en la misma mejorará su rendimiento y sus resultados económicos. De esta forma se establece también un principio de igualdad de género en dichos puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas, con el objetivo de alcanzar también el 40 por ciento del sexo menos representado que se configura como una obligación de cumplir o explicar.

No se pueden imponer una serie de obligaciones como las que se imponen a las sociedades cotizadas sin que se establezcan unas sanciones adecuadas y proporcionales en caso de incumplimiento. Por tanto, mediante la modificación del artículo 292 de la Ley XXX de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, se impondrán sanciones en el marco de dicha ley a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de género en los consejos de administración.

En segundo lugar, la necesidad de avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas no se limita a las sociedades cotizadas. Por tanto, y para alcanzar a un mayor número de empresas y seguir avanzando en la consecución de los objetivos de igualdad de género en la economía española, se extienden a las sociedades de interés público los mínimos porcentuales de presencia del sexo menos representado en esta materia. Así, se incluye la obligación de que las sociedades de capital, que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deban cumplir el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración, a partir del ejercicio siguiente al que concurren ciertos requisitos, esto es, que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y que en 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.

Al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las obligaciones se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas.

Dada la importancia de los objetivos perseguidos con la presente norma, pero siendo conscientes de los diferentes puntos de partida entre las sociedades cotizadas y las entidades no cotizadas que



tengan la consideración de grandes empresas, se establece una entrada en vigor diferida para las obligaciones de alta dirección en las entidades no cotizadas.

Finalmente, el capítulo V, compuesto por el artículo sexto, modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, dando nueva redacción a sus artículos 11 y 15. Y ello por cuanto que es necesario aumentar la presencia de mujeres en los órganos de decisión de este tipo de entidades con impacto en la actividad económica general. Los Colegios Profesionales tienen atribuidas funciones de ordenación del ejercicio de las profesiones, de representación institucional y de defensa de los intereses profesionales de los colegiados y de los consumidores y usuarios de los servicios de los colegiados. Teniendo en cuenta la relevancia de sus funciones en la actividad de los profesionales y, por tanto, en la actividad económica general, se considera oportuno incorporar previsiones en materia de igualdad de género a las Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y Colegios Profesionales, modificándose a tal efecto la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.

En todos estos casos, se incluye además la obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del 40 por ciento del sexo menos representado.

VI

La Ley se completa con una disposición adicional única, que, en coherencia con los principios inspiradores y los objetivos de la misma, establece la obligación de contemplar el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres 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 en el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por representante de aquéllos.

Se trata de premios en los que concurren elementos que les confieren una naturaleza o proyección públicas, ya sea por su concesión o financiación, porque el tribunal, jurado u órgano colegiado es presidido por un cargo público o por una conjunción de ambas características, lo que determina la necesidad de garantizar el principio de presencia equilibrada en los términos definidos por esta ley en su configuración.

Mediante la disposición transitoria única se regula la aplicación temporal de determinadas medidas previstas en la ley.

Por último, la disposición final primera dispone el carácter de ley orgánica de la norma, excluyendo de dicha naturaleza y, por tanto, declarando su rango ordinario, de los artículos segundo a sexto, las disposiciones adicionales primera y segunda, y la disposición transitoria única.

Mediante la disposición final segunda se determinan los títulos competenciales que habilitan al Estado a establecer regulación sobre las materias incluidas en esta ley.

La disposición final tercera señala la incorporación mediante esta ley al derecho español 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.

Y finalmente, la disposición final cuarta establece que la entrada en vigor de esta Ley se producirá a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo el capítulo I que entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

Este informe debe distinguir entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos, y recopilar las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos del artículo 529 ter, apartado 1. Si no se hubiesen alcanzado dichos objetivos por parte de la sociedad en materia de igualdad de género, se incluirán también los motivos de dicho incumplimiento, así como una descripción de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos.

VII

Esta Ley responde a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia.

Por lo que se refiere a los principios de necesidad y eficacia, es el instrumento óptimo para poder garantizar la representación paritaria 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, adaptando nuestro ordenamiento jurídico mediante la modificación de diversas normas del mismo rango. Asimismo, es adecuado para llevar a cabo la transposición de la Directiva 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, dando así cumplimiento a las obligaciones del Reino de España en relación con la incorporación de normas de Derecho europeo a nuestro ordenamiento jurídico. Además, 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.

En cuanto al principio de proporcionalidad, las modificaciones introducidas en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, y en la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, resultan además proporcionadas de conformidad con la doctrina sentada por el Tribunal Constitucional en sus sentencias 12/2008, de 29 de enero y 40/2011 de 28 de abril, en los términos ya expuestos. Por su parte, la transposición de la citada Directiva 2022/2381 mantiene un equilibrio necesario entre la necesidad de avanzar en materia de igualdad de género en los consejos de administración y la libre capacidad de decisión de las empresas.

El principio de seguridad jurídica queda reforzado en todas las modificaciones operadas, al aclarar el porcentaje de personas del sexo menos representado que se exigirán, tanto en las listas electorales, con la formulación de una alternancia estricta de personas de ambos sexos en ellas, como en la designación de los titulares de las Vicepresidencias, Ministerios y otros órganos superiores y directivos en la Administración General del Estado y personal de alta dirección del sector público institucional estatal. Igualmente queda claramente fijado el porcentaje exigido en los consejos de administración y en los puestos de alta dirección, previendo además la Ley, en este caso, las posibles consecuencias y sanciones que se pudieran derivar de su incumplimiento.



En aplicación del principio de transparencia, los documentos principales que forman el expediente de tramitación de la norma se encuentran a disposición de los ciudadanos en el portal de transparencia.

Por último, en relación con el principio de eficiencia, esta ley no impone carga administrativa alguna adicional que no sea estrictamente necesaria para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas de la Directiva 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, y aquellas otras que se consideran imprescindibles para garantizar los objetivos perseguidos con la presente ley.

CAPÍTULO I

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

Artículo primero. *Modificación de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.*

Se modifica el artículo cuarenta y cuatro, bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo cuarenta y cuatro, bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa.

2. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en el anterior apartado.

3. 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.

4. La Junta Electoral sólo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para los candidatos como para los suplentes.

CAPÍTULO II

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

Artículo segundo. *Modificación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.*



Se introduce un nuevo apartado 3 en el artículo 12 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con la redacción que se indica a continuación, pasando los actuales apartados 3 y 4 a numerarse como nuevos apartados 4 y 5:

«3. 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.»

CAPÍTULO III

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

Artículo tercero. *Modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.*

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, queda modificada en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 54, que pasa a tener la siguiente redacción:

«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.

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.»

Dos. Se añade un nuevo artículo 55 bis con la siguiente redacción:

«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.

Tres. Se añade un nuevo artículo 84 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 84 bis. *Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las entidades del sector público 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.

CAPITULO IV

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

Artículo cuarto. *Modificación del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.*

Se modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, en los siguientes términos:

Uno. Se introduce un nuevo artículo 529 ter y se renumeran los artículos 529 ter a 529 quince, que pasan a ser los artículos 529 quater a 529 sexdecies. El nuevo artículo 529 ter queda redactado como sigue:

«Artículo 529 ter. *Representación equilibrada de hombres y mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección.*

1. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de miembros personas del sexo menos representado.

2. Las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de personas del sexo menos representado.

La memoria detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40 por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.»

Dos. El artículo 529 decies que pasa a ser 529 undecies, queda redactado del siguiente modo:



«Artículo 529 undecies. *Nombramiento y reelección de miembros del consejo de administración.*

1. Los miembros del consejo de administración de una sociedad cotizada serán nombrados por la junta general de accionistas o, en caso de vacante anticipada, por el propio consejo por cooptación.

2. La cooptación en las sociedades cotizadas se regirá por lo establecido en esta ley, con las siguientes excepciones:

a) El administrador designado por el consejo no tendrá que ser, necesariamente, accionista de la sociedad.

b) De producirse la vacante una vez convocada la junta general y antes de su celebración, el consejo de administración podrá designar un miembro del consejo de administración hasta la celebración de la siguiente junta general.

3. En las sociedades anónimas cotizadas no procederá la designación de suplentes.

4. La propuesta de nombramiento o reelección de los miembros del consejo de administración corresponde a la comisión de nombramientos y retribuciones, si se trata de miembros del consejo de administración independientes, y al propio consejo, en los demás casos.

5. La propuesta deberá ir acompañada en todo caso de un informe justificativo del consejo en el que se valore la competencia, experiencia y méritos de la persona candidata propuesta, que se unirá al acta de la junta general o del propio consejo.

6. La propuesta de nombramiento o reelección de cualquier miembro del consejo de administración no independiente deberá ir precedida, además, de informe de la comisión de nombramientos y retribuciones.

7. En caso de que una sociedad cotizada no alcance los objetivos establecidos en el artículo 529 ter apartado 1, 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 en base a 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 capacitados 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 rango jurídico superior que se aduzcan tras una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre en base a criterios no discriminatorios.

8. 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.

9. 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.

10. En aquellos procesos judiciales 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 séptimo del presente artículo.»

Tres. Se introduce un nuevo artículo 542 que queda redactado del siguiente modo:

«Artículo 542. Informe anual sobre representación paritaria en el consejo de administración.

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

Dicho informe deberá ser remitido, a su vez, a la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Esta publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que hayan alcanzado los objetivos establecidos en el artículo 529 ter, apartado 1.

2. El informe 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 ter apartado 1. 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.

3. El informe anual sobre igualdad de género en los consejos de administración 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 10 años.

4. El informe 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.»

Cuatro. Se introduce una nueva disposición adicional decimosexta, que queda redactada del siguiente modo:

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

Lo previsto en los artículos 529 ter, 529 undecies, apartados 7 a 10, y 542 de esta ley 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:

1. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250.
2. Que en 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.»

Artículo quinto. *Modificación de la Ley XXX de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.*

Se modifica el artículo 292 de la Ley XXX de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión, que pasa a tener la siguiente redacción:

«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.

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:



a) La falta de elaboración o de publicación del informe anual de gobierno corporativo, del informe anual sobre igualdad de género en el consejo de administración o del informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras a que se refieren, respectivamente, los artículos 540, y 541, 542 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 ter, apartado 2, o la inclusión de dicha información con omisiones o datos falsos o engañosos.

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.

c) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 529 ter, apartado 1, y 529 undecies relativos a las exigencias de representación equilibrada de hombres y mujeres entre los administradores de las sociedades cotizadas.

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 quincecimes 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 263 o la existencia de omisiones o datos falsos o engañosos.

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

CAPÍTULO V

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

Artículo sexto. *Modificación de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales.*

Se modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 11 que queda redactado como sigue:

«Artículo 11. Memoria Anual.



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:

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.

b) Número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40 por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

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.

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.

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.

f) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.

g) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.

h) Información estadística sobre la actividad de visado.

2. La Memoria Anual deberá hacerse pública a través de la página web en el primer semestre de cada año.

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.

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.»

Dos. El artículo 15 queda modificado del siguiente modo:

«Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación.



1. El acceso y ejercicio a profesiones reguladas 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.
2. En las Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y los Colegios Profesionales, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 por ciento de los puestos.»

Disposición adicional única. *Participación equilibrada de hombres y mujeres en la concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal.*

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 en el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por un representante de aquéllos se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 por ciento de los puestos.

Disposición transitoria única.

1. La modificación del artículo 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, será de aplicación a los procesos electorales que se convoquen después de la entrada en vigor de esta Ley Orgánica.
2. Las previsiones contenidas en los artículos 55 bis y 84 bis de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se aplicarán a los nombramientos y designaciones que se produzcan tras la entrada en vigor de la presente Ley.

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.

3. Lo dispuesto en artículo 529 ter, 529 undecies y 542 del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, será de aplicación a partir del 1 de julio de 2024.
4. Las modificaciones previstas en el artículo 15.2 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales y en la disposición adicional decimosexta del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, se aplicarán gradualmente en la designación de los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios profesionales y de los consejos de Administración de las sociedades, debiendo alcanzar el porcentaje del 40 por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026.



Disposición final primera. Naturaleza de la ley.

La presente ley tiene el carácter de ley orgánica, a excepción de los artículos segundo a sexto, la disposición adicional única, y la disposición transitoria única.

Disposición final segunda. Título competencial.

Esta ley se dicta de conformidad con lo previsto en el artículo 149.1.1^a, 6.^a, 11.^a, 13.^a y 18^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales; legislación mercantil; las bases de la ordenación de crédito, banca y seguros; las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica; y las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas respectivamente.

Disposición final tercera. Incorporación de derecho de la Unión Europea.

Mediante esta ley se incorpora al derecho español 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.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS

Madrid, a de de 2023

EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA,
RELACIONES CON LAS CORTES Y
MEMORIA DEMOCRÁTICA

LA MINISTRA DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

Félix Bolaños García

María Jesús Montero Cuadrado

EL MINISTRO DEL INTERIOR

LA VICEPRESIDENTA PRIMERA Y
MINISTRA DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y
TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Fernando Grande-Marlaska Gómez

Nadia María Calviño Santamaría

LA MINISTRA DE JUSTICIA

María Pilar Llop Cuenca