

ANÁLISIS DE LA LEY ORGÁNICA 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES, DESDE LOS AVANCES IMPULSADOS POR LA LEY ORGÁNICA 3/2007, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

ANALYSIS OF THE ORGANIC LAW 2/2024, OF AUGUST 1ST, ON PARITY REPRESENTATION AND BALANCED PRESENCE OF WOMEN AND MEN, FROM THE ADVANCES PROMOTED BY THE ORGANIC LAW 3/2007, FOR THE EFFECTIVE EQUALITY OF WOMEN AND MEN

ROSA PÉREZ GARIJO

Doctora en Derecho y Profesora Asociada Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València
<https://orcid.org/0009-0003-7837-2736>

Cómo citar este trabajo: Pérez Garijo, R. (2025). Análisis de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, desde los avances impulsados por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (2), 1-41. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.12210>

RESUMEN

El presente estudio tiene por objeto llevar a cabo un análisis jurídico de los cambios normativos introducidos por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, tomando como punto de partida los avances legislativos previamente establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el fin de valorar el alcance real de las modificaciones incorporadas por la nueva norma, resulta imprescindible contextualizarla en el marco del desarrollo normativo

iniciado por la LOI, así como examinar no solo el contenido de dicha norma, sino también los efectos jurídicos producido en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. En particular, se trata de determinar en qué medida la Ley Orgánica 2/2024 introduce instrumentos eficaces que permitan avanzar en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de poder y decisión, a partir de una evaluación del punto de partida normativo y del impacto de la norma anterior.

PALABRAS CLAVE: Igualdad efectiva de mujeres y hombres, paridad, presencia equilibrada de mujeres y hombres, techo de cristal, igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

ABSTRACT

The purpose of this study is to carry out a legal analysis of the regulatory changes introduced by Organic Law 2/2024, of August 1st, on equal representation and balanced presence of women and men, taking as a starting point the legislative advances previously established by Organic Law 3/2007, for the effective equality of women and men (LOI).

In order to assess the real scope of the modifications incorporated by the new law, it is essential to contextualize it within the framework of the regulatory development initiated by the LOI, as well as to examine not only the content of said law, but also the legal effects produced in terms of effective equality of women and men. In particular, it is a question of determining to what extent Organic Law 2/2024 introduces effective instruments that allow progress in the balanced presence of women and men in positions of power and decision-making, based on an evaluation of the regulatory starting point and the impact of the previous law.

KEYWORDS: Effective equality of women and men, parity, balanced presence of women and men, glass ceiling, equal treatment and opportunities between women and men.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN.

II. UN BREVE REPASO A LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

1. Punto de partida: marco de actuación y límites normativos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia

laboral y en la composición equilibrada de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

2. Balance de fortalezas y debilidades de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia laboral.

3. Balance de fortalezas y debilidades de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva en la composición equilibrada de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

III. LA APROBACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 2/2024, DE 1 DE AGOSTO, DE REPRESENTACIÓN PARITARIA Y PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

1. La disposición adicional primera. Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

2. Las listas cremallera. La modificación de los artículos 44 bis y 187 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

3. Presencia equilibrada en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional.

4. Presencia equilibrada en el Gobierno y en el sector público.

5. 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.

6. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Colegios Profesionales, en la radio y la televisión de titularidad pública y en el Consejo Universitario del Estado.

7. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de los sindicatos y las organizaciones empresariales.

8. Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Fundaciones, en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social y de Economía Social.

9. Otras disposiciones.

IV. BREVES REFLEXIONES.

Bibliografía

I. Introducción.

El 2 de agosto de 2024 se publicaba en el Boletín Oficial del Estado la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante LO 2/2024). La aprobación de la conocida como Ley de Paridad constituye un avance más de la legislación española en materia de igualdad de género, posteriormente analizaré el alcance de dicho avance.

El propio preámbulo de la Ley subraya que el nivel de igualdad entre mujeres y hombres determina la calidad de un sistema democrático. Nuestro ordenamiento jurídico no tiene poca normativa que haya intentado incidir en ello.

La aprobación de la Constitución española en 1978 constituyó un antes y un después para los derechos de las mujeres. Nuestra Carta Magna además de blindar la prohibición de la discriminación de la mujer en su artículo 14, estableció en su artículo 9.2. la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad fuera real y efectiva¹ y el artículo 35, no menos importante para la materia que nos ocupa, situó a mujeres y hombres en un plano de igualdad también en las relaciones laborales: *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*

Dos años después, en 1980, se aprobó el Estatuto de los Trabajadores que en su artículo 4.2 c). incidía también en la no discriminación de la mujer en el ámbito laboral señalando que no se puede discriminar directa o indirectamente por cuestión de sexo en el acceso al empleo ni tampoco cuando ya se ha accedido al mismo.

Por lo tanto, desde el punto de vista formal la igualdad de mujeres y hombres tenía no solo el respaldo jurídico, sino también el mandato de prohibición de discriminación de la mujer en todos los ámbitos con regulación expresa de ello en el ámbito laboral. Sin embargo, dicho mandato no se tradujo en una aceptación social automática que cambiara los roles de género y la división sexual del trabajo, ni erradicó la mayoría de problemáticas que sufrían las mujeres: la violencia de género, la falta de corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados o la brecha salarial, ni tampoco consiguió la presencia de la mujer en todas las esferas sociales, laborales o políticas y mucho menos de forma equilibrada con los hombres.

Casi 30 años después de la Constitución española se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), tal y como expresaba su propia exposición de motivos el reconocimiento jurídico de la igualdad no fue suficiente para lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹ MORAGA GARCÍA, María Ángeles. 2006. “La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución española de 1978”. *Feminismo/s*, pág. 60.

La LOI intentó de forma transversal impregnar no pocos ámbitos jurídicos cumpliendo de esta manera con la obligación de los poderes públicos establecida en el artículo 9.2. de la Constitución española de implantar las medidas necesarias para promover la igualdad y cumplir también con el mandato de trasponer al ordenamiento jurídico español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y en las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Las modificaciones introducidas por la LOI incluían desde medidas para aumentar el porcentaje de mujeres en determinadas instituciones del poder legislativo hasta medidas para favorecer la conciliación familiar, laboral y personal. El estudio de los resultados, tras dieciocho años de aplicación, requiere de un apartado específico que analice los avances conseguidos, ámbitos en los que la LOI ha sido fundamental para progresar en igualdad, ámbitos en los que su incidencia ha sido menor y espacios en los que apenas ha tenido incidencia.

La LO 2/2024 se aprueba diecisiete años después de la LOI, ambas normativas son, sin duda, las principales normativas reguladoras de la igualdad de género y se aprueban, como se ha expuesto, en cumplimiento del mandato del artículo 9.2 de la Constitución española para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres que se traduce con la aprobación de medidas igualatorias². La LOI constituye sin duda el punto de partida de los principales avances en materia de igualdad, constituyendo en nuestro ordenamiento jurídico un antes y un después de las políticas contra la discriminación de las mujeres³, mientras que la LO 2/2024 intenta recorrer el camino que no fue posible con la LOI centrando su campo de aplicación jurídica en los espacios de toma de decisiones⁴. La LO 2/2024 reconoce en su preámbulo que se ha conseguido una representación más equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de representación política resultantes de procesos electorales⁵ (elecciones municipales, autonómicas, generales y autonómicas) gracias al mandato imperativo de la LOI, pero no se ha conseguido el mismo equilibrio

² BUSTOS BOTTAI, Rodrigo. “Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la Ley para la igualdad efectiva”, *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, Nº. 6, 2007, pág. 135.

³ GARCÍA CAMPÁ, Santiago; VENTURA FRANCH, Asunción. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Nº. 2, 2021, pág. 141.

⁴ TORRES DÍAZ, María Concepción. “Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres: La necesaria exigencia de la paridad en los ámbitos de toma de decisiones y puestos de responsabilidad”. *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, Vol. 12, Nº. 1, 2024, pág. 249.

⁵ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, págs. 70-71.

en el poder judicial y ejecutivo ni en otros espacios de poder en los que la LOI no establecía obligatoriedad⁶.

La LOI introdujo importantes modificaciones normativas en el ámbito laboral, educativo, sanitario y cultural entre otros, y estableció por primera vez un porcentaje mínimo del 40% para mujeres y hombres en las listas electorales, mientras que la LO 2/2024 incide en la representación paritaria y presencia equilibrada en órganos del poder ejecutivo, legislativo y judicial, pero también en los órganos colegiados de otros espacios de poder transponiendo la Directiva 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas, cuyo plazo de transposición finalizaba el 28 de diciembre de 2024⁷.

La intención de este artículo es analizar los avances en materia de igualdad de la casi recién promulgada LO 2/2024, pero sin distanciarse de los avances que ha comportado la LOI. Para saber cómo de ambiciosa es una ley es importante no alejarse de la realidad del momento de su entrada en vigor.

II. Un breve repaso a Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como ya he señalado, la LOI fue una normativa que abordó de manera transversal la igualdad de mujeres y hombres⁸ aprobando medidas que incidían directamente en los obstáculos que la dificultaban.

A continuación analizaré las cuestiones más relevantes, a mi juicio, que introdujo la LOI desde el punto de vista jurídico, pero analizando también de qué manera transformó o no la realidad de las mujeres en los ámbitos sobre los cuales tenía como objetivo incidir.

1.- Punto de partida: marco de actuación y límites normativos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia laboral y en la composición equilibrada de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

De acuerdo con lo ya expuesto, la LOI fue una ley que abordó transversalmente la igualdad entre mujeres y hombres⁹ mediante medidas que incidían directamente en los factores que la obstaculizaban. La propia exposición de motivos de la LOI explicitaba los

⁶SENENT VIDAL, María José. “La presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito jurídico empresarial, aportaciones de la Ley Orgánica 2/2024”. *Revista de derecho de sociedades*, ISSN 1134-7686, Nº 73, 2025, págs. 2 y 3.

⁷PONS CARMENA, María, «La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al —proyecto— de Ley Orgánica de Paridad», *Lan Harremanak*, 51, 2024, pág. 118.

⁸CABERO MORÁN, Enrique. “El contenido laboral de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres quince años después (2007-2022)”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, , Nº. 90, 2022, pág. 1

⁹CABERO MORÁN, Enrique. “El contenido laboral de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres quince años después (2007-2022)”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 90, 2022, pág. 1

diferentes obstáculos de las mujeres en su arduo camino hacia la igualdad material explicitando que “la violencia de género, la brecha salarial y pensional, el mayor desempleo femenino, la insignificante presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar” eran claros ejemplos de que se requerían nuevos instrumentos jurídicos para hacerla posible.

La LOI materializó el reconocimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres como un derecho con rango legal, conllevando con ello obligaciones para los poderes públicos que se tradujeron en la adopción de acciones positivas y la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades que pasó a ser como establece su artículo 4 “*un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas*”¹⁰.

El paso que supuso la LOI es indiscutible incluso desde el nuevo prisma que introdujo su título, que como afirman García Campá y Ventura Franch abandona la referencia a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres para referirse a la igualdad efectiva de mujeres y hombres¹¹.

La LOI modificó un número no menor de normativas¹², entre ellas: la Ley Orgánica de Régimen Electoral General, la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, la Ley de Enjuiciamiento Civil, la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley sobre

¹⁰ GARCÍA CAMPÁ, Santiago; VENTURA FRANCH, Asunción. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Nº. 2, 2021, pág. 156.

¹¹ Según García Campá y Ventura Franch: El cambio en la preposición no es anecdótico, sino totalmente coherente con la concepción del sujeto de derecho procedente de la teoría jurídica feminista. Se reconoce la existencia de dos sujetos, las mujeres y los hombres, que deben ser iguales, sin repartir entre ellos la titularidad de derechos y obligaciones, sino reconociendo a cada uno de ellos los derechos y obligaciones a que tal equiparación debe dar lugar (p.ej., en el trabajo, en los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, en la salud, en la protección social, en la representación colectiva, etc.). Es importante subrayar que no se trata de dividir derechos y obligaciones entre ambos sujetos – lo que, de paso, denota su tenencia por uno de los dos y la operación de ceder cierta parte al otro –, sino de reconocer su igualdad y, a partir de ella, dotarla de efectividad en la ley (art. 1 LOI) y en la aplicación de la ley (art. 4 LOI) mediante ciertas estrategias (prohibición de discriminación (art. 6), acciones positivas (art. 11), transversalidad (art. 15), corresponsabilidad (art. 44), presencia equilibrada (DA Primera)), instrumentos (planes estratégicos (art. 17), informes de evaluación (art. 18), informes de impacto de género (art. 19), estadísticas desagregadas (art. 20), planes de igualdad en empresas (art. 45), protocolos de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (art. 62)) y ámbitos de actuación (salud, empleo, negociación colectiva, conciliación, ocupación, empleo público, etc. (arts. 42-68)). Vid. GARCÍA CAMPÁ, Santiago; VENTURA FRANCH, Asunción. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, , Vol. 9, Nº. 2, 2021, págs. 148 y 149.

¹² Generalitat de Catalunya. Centre d’Estudis Jurídics i Formació Especialitzada y Poder Judicial. 2011. *Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, págs. 19-20.

Infracciones y Sanciones del Orden Social y el Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimientos, la Ley de Empleo y la Ley General de la Seguridad Social. Esto muestra que se necesitaban importantes cambios normativos para avanzar en la igualdad efectiva entre ambos géneros¹³.

La LOI puso una especial atención en la promoción de la igualdad en las relaciones laborales, es evidente que la igualdad efectiva de mujeres y hombres no puede ser real si la misma no se garantiza en el ámbito laboral, en consecuencia su título IV centrado en “El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades” comprende la promoción y garantía de la igualdad efectiva en todas las fases de la relación laboral, desde antes de la contratación hasta su extinción, incluyendo de forma integral las condiciones laborales durante su desarrollo¹⁴ y estableciendo medidas tan importantes como los planes de igualdad¹⁵. Por ello dieciséis de las veintisiete normas con rango de ley que modificó la LOI abordaban normativas en relación con las trabajadoras de empresas privadas y de administraciones públicas y de la seguridad social en relación con estas¹⁶.

Pero no solo modificó normativa en materia laboral también abordó en su Título VII la dimensión mercantil estableciendo acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad y regulando en su artículo 75, y es importante la literalidad del artículo, que “*Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán 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*”. Para empezar concedía ocho años,

¹³ Se han realizado interesantes estudios analizando los avances de la LOI y concretamente remito a: VENTURA FRANCH, Asunción, GARCÍA CAMPÁ, Santiago. *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. Thomson Reuters Aranzadi. 2018.

¹⁴ SALA FRANCO, Tomás, “Las políticas de empleo y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”; SALA FRANCO, Tomás, CARDONA RUBER, María Belén, “La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”; ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, “El tiempo de trabajo en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”; CAMPS RUIZ, Luis Miguel, “Novedades de la ley orgánica 3/2007 en materia de suspensión del contrato de trabajo y excedencias”; ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, “La extinción del contrato de trabajo en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”; ROQUETA BUJ, Remedios, BLASCO PELLICER, Ángel Antonio, “Las modificaciones de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de seguridad social”; GOERLICH PESET, José María, GARCÍA RUBIO, María Amparo, “La tutela de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales” en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Ley, 2008, págs. 357-650.

¹⁵ FABREGAT MONFORT, Gemma. Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Bomarzo, 2007.

¹⁶ CABERO MORÁN, Enrique. “El contenido laboral de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres quince años después (2007-2022)”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 90, 2022, pág. 3.

debería haberse hecho efectivo en 2015, cuestión que nunca sucedió, pero si se analiza la literalidad del artículo tampoco parece que exista una obligatoriedad, sino más bien una recomendación¹⁷, ya que utiliza el verbo “procurarán” lo que no parece precisamente un mandato imperativo de resultado final, si lo “han procurado”, cuestión difícil de contrastar, no parece que haya incumplimiento del artículo.

En el año 2015 el código de buen Gobierno de las sociedades cotizadas (revisado en junio de 2020) estipulaba en su recomendación número 14 “*que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración*”. De nuevo nos encontramos ante una simple recomendación y no una obligación por ley¹⁸.

Esta fórmula recomendatoria se reproduce a lo largo de la LOI en varios aspectos relacionados con la representación de las mujeres en los puestos de alta responsabilidad.

La LOI incidió, como ya se ha expuesto, en diferentes normativas para paliar determinadas problemáticas que sufre la mujer, pero no estableció apenas la obligatoriedad de porcentajes de mujeres en puestos de alta responsabilidad, en la misma línea que el artículo 75, el artículo 16 establecía que “*Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan*”; artículo. 26.1: “*Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma*”; artículo 28.2: “*El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural*”; artículo 29.1: “*Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución*”; artículo 65: “*Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas*” y la Disposición adicional tercera aborda la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero la limita a introducir la realización de informes de impacto de género y a la creación de una comisión de igualdad por parte del Consejo General del Poder Judicial.

¹⁷ PONS CARMENA, María, «La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al —proyecto— de Ley Orgánica de Paridad», *Lan Harremanak*, 51, 2024, pág. 122.

¹⁸ MATEOS DE CABO, Ruth. “Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 2, Nº. 2, 2017, pág. 65.

“Velar”, “promover” y “procurar” son verbos que no conllevan la contundente obligatoriedad que requiere la rotura del “techo de cristal”¹⁹, un término que no contempla ni la LOI ni la LO 2/2024 aunque es evidente que el objetivo es incidir en el mismo.

La modificación normativa más significativa a efectos de garantizar un determinado porcentaje de mujeres en espacios políticos vino de la mano de la disposición adicional segunda de la LOI y la consecuente modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General que establecía la obligatoriedad de un 40% en cada tramo de cinco puestos de cada uno de los sexos en las candidaturas que se presentaran 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.

En realidad, la medida no establecía una cuota electoral a favor de las mujeres porque garantizaba la presencia tanto de mujeres como de hombres en las listas electorales con un porcentaje mínimo del 40%²⁰, pero fue la medida con mayor trascendencia de la LOI respecto a la participación de la mujer en espacios de poder.

2.- Balance de fortalezas y debilidades de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia laboral.

La LOI acaba de cumplir su mayoría de edad, la normativa más ambiciosa hasta ese momento en materia de igualdad de mujeres y hombres tenía un ambicioso título, y tal y como resaltaba su exposición de motivos también lo era su objetivo: “*combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y promover la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla*”.

Es importante evaluar algunos datos que nos puedan servir de guía para observar sin los avances normativos han tenido una plasmación efectiva en los resultados. La brecha salarial en 2006 se situaba en un 26% según el estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística que nos ofrece los datos de salario medio bruto de las mujeres y de los hombres²¹, Pacto mundial red española situaba en febrero de 2023 la brecha salarial de género en un 28,21%²², aunque según el informe realizado por CCOO la misma se situaría en un 19,6%²³. La disparidad en los datos no es infrecuente y tiene su causa en los diferentes indicadores utilizados, CCOO se centra en la diferencia salarial directa entre

¹⁹ PÉREZ GARIJO, Rosa. Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine. Valencia, Tirant lo Blanch, 2025. Págs. 253, 254 y 267.

²⁰ GARCÍA SORIANO, María Vicenta. “El principio de presencia equilibrada en el art. 44 bis de la LOREG y el derecho de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad: análisis crítico de la última reforma de la LOREG”. *Feminismo/s*, N.º. 12, 2008 (Ejemplar dedicado a: Mujeres en Democracia: Perspectivas jurídico-políticas de la Igualdad /coord. por María Nieves Montesinos Sánchez, María del Mar Esquembre Cerdá), pág. 145.

²¹ Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Estructura Salarial 2006 Principales Resultados.

²² Pacto mundial red española. 22 de febrero de 2023. <https://www.pactomundial.org/noticia/la-brecha-salarial-de-genero-es-mas-del-28-en-espana/>

²³ Contra la brecha salarial de género. No podemos esperar. Gabinete Económico de CCOO y Secretaría Federal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO. 2025. Págs. 12-14.

hombres y mujeres mientras que el informe del Pacto Mundial de la ONU se basa en el Global Gender Gap Report 2022, que evalúa la paridad en varios indicadores, incluyendo la remuneración por trabajo similar. No obstante ambos datos sitúan la brecha salarial en porcentajes muy elevados y no demasiado distanciados de los datos del año 2006, un año antes de la aprobación de la LOI. La brecha salarial es un buen indicador para evaluar cuánto han avanzado las mujeres en su camino hacia la igualdad laboral como elemento fundamental para conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres y no parece que haya sido demasiado. Incluso si tomamos como referencia los datos de CCOO, reducir la brecha salarial en un 6,4% en 17 años no es demasiado y ello nos lleva a concluir que el progreso ha sido más bien limitado.

Otro indicador importante a la hora de evaluar la mejora de la situación de las mujeres es el análisis de datos en materia de conciliación, porque tal y como señalan los profesores García Campá y Ventura Franch “*solo el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación garantiza el cumplimiento del derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*”²⁴.

Hasta la aprobación de la LOI la Ley 39/1999 de conciliación de la vida laboral y familiar²⁵ fue la principal norma en introducir medidas en dicha materia: confirmó la posibilidad de la reducción de jornada por lactancia para el padre y el disfrute de las últimas diez semanas de maternidad de forma simultánea o sucesiva con la madre entre otras medidas²⁶. Sin embargo, los datos en 2006 arrojaban cifras no precisamente positivas que de manera clara mostraban que la batería de medidas descrita no alcanzaba el objetivo que perseguía. Un 98’46% de los permisos de maternidad fueron disfrutados por las mujeres y un 1’54% por los hombres, de la misma manera las excedencias por cuidado de hijos/as las solicitan mayoritariamente las madres con un porcentaje de un 96’38%²⁷.

Un año más tarde entró en vigor la LOI que abordaba los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en su artículo 44 y establecía en su disposición final tercera que “*se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo*”.

²⁴ GARCÍA CAMPÁ, Santiago; VENTURA FRANCH, Asunción. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Nº. 2, 2021, pág. 166.

²⁵ «BOE» núm. 266, de 06/11/1999.

²⁶ Para el estudio en mayor profundidad de las novedades que incorporaba la Ley, Véase, BALLESTER PASTOR, María Amparo, *La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*, Tirant lo Blanch, 2000.

²⁷ RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol; BAJO GARCÍA, Irene, “Conciliación de la vida familiar y laboral”. *Feminismo/s*, Nº. 8, 2006, pág. 136.

En base a dicha disposición se aprobó el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la SS por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural²⁸.

La normativa incorporó importantes novedades²⁹ de las que cabe destacar el aumento de la cuantía de la prestación por suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo que pasó del 75% de la base reguladora correspondiente a las contingencias comunes, vigente hasta el momento, al 100% de la base reguladora aplicable a las contingencias profesionales; el aumento en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos, de la edad del causante de 6 a 8 años se ampliaba el mínimo a un 1/8 como mínimo (antes 1/3) y se añadió como causa suspensiva del contrato el riesgo en periodo de lactancia natural hasta que el menor cumpla 9 meses³⁰.

Sin embargo, varios años después de la aprobación de la normativa los datos sobre el porcentaje de mujeres que solicitaban la excedencia por cuidado de hijos fueron del 93,92% (2015), 92,63% (2016), y 90,57% (2017), el avance era lento y escaso, pero las cifras sobre el tiempo de disfrute de los hombres en el caso del permiso de maternidad todavía eran más marginales: 1,8% (2014), 1,9% (2015), 2,1% (2016) y 1,9% (2017)³¹.

En vista de los resultados, 12 años después de la aprobación de la LOI los poderes públicos desarrollaron un nuevo capítulo normativo en materia de igualdad incidiendo también en la corresponsabilidad en los cuidados familiares con la aprobación de Real Decreto-ley 6/2019³², de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La propia norma, en su preámbulo, admite la limitada incidencia de la LOI, reconociendo que persistían *“unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, al menos si una sociedad aspira a ser plenamente democrática, resulta necesaria la elaboración de un nuevo texto articulado integral y transversal en materia de empleo y ocupación, que contenga las garantías necesarias para hacer efectivo tal principio, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española”*.

El Real Decreto-ley 6/2019 introdujo cambios normativos importantes de los que cabe

²⁸ «BOE» núm. 69, de 21/03/2009.

²⁹ Para el estudio en mayor profundidad de las novedades que incorporó la normativa, Véase, FABREGAT MONFORT, Gemma, “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación” en: CARDONA RUBERT, María Belén, Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales, Bomarzo, 2009, págs. 115-129.

³⁰ PÉREZ GARIJO, Rosa, Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine. Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 171.

³¹ Datos extraídos de Ministerio de Trabajo y Economía Social. La información sobre prestaciones por maternidad y paternidad procede de la Subdirección General de Gestión de Incapacidad Temporal y Otras Prestaciones a Corto Plazo del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y de la Subdirección General de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, del Instituto Social de la Marina y los cuadros han sido elaborados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Los datos de excedencias por cuidado de familiares han sido proporcionados por la Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

³² «BOE» núm. 57, de 07/03/2019.

destacar su medida más transgresora: la desaparición de los subsidios por maternidad y paternidad en favor del subsidio por nacimiento y cuidado del menor ampliando su duración hasta lograr la equiparación para los dos progenitores, dieciséis semanas para ambos progenitores supuso una determinante decisión para empujar hacia la corresponsabilidad³³ porque las seis primeras semanas son obligatorias para ambos y podrán distribuirse según su voluntad el resto, en períodos semanales y de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. Una medida que claramente promueve el cuidado del menor por el padre.

Pero no fue la única medida que aporta la norma, otras que corresponde destacar son: medidas contra la discriminación salarial, incentivos a la corresponsabilidad en la excedencia por cuidado de hijos y en el permiso de lactancia y la reducción de 250 a 50 personas trabajadoras en la empresa para la obligatoriedad de planes de igualdad³⁴.

Es indudable que las medidas introducidas por la nueva norma buscaban nuevamente avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo incidiendo además en la conciliación, alguna de las disposiciones, se implantaron progresivamente culminado su aplicación completa el 7 de marzo de 2022 (la obligatoriedad de los planes de igualdad) y el 1 de enero de 2021 (el permiso igualitario por nacimiento y cuidado del menor).

No han pasado demasiados años para saber cómo de efectivas podrán llegar a ser las medidas, pero en el año 2022 el 88,02%³⁵ de las excedencias por cuidado de hijos e hijas la solicitaron mujeres y en el año 2024 el 84,4%³⁶. Este dato demuestra que la variación en la materia es mínima, aunque la tendencia de hombres que solicitan la excedencia por cuidados de hijos va en aumento.

Respecto al subsidio por nacimiento y cuidado del menor los datos del año 2021 y 2022 reflejan que la corresponsabilidad tiene un avance reducido, tan solo el 18,5% y el 19,9%³⁷ respectivamente, usan todo el permiso fraccionable después de que lo hayan

³³ POLO SÁNCHEZ, María Cristina, “Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, Vol. 7, N.º. 2, 2019, pág. 305.

³⁴ Para el estudio en mayor profundidad de las novedades que incorporó el Real Decreto-ley 6/2019, Véase, FABREGAT MONFORT, Gemma, *Los planes de igualdad en la Administración Pública tras el RD-LEY 6/2019*, Bomarzo, 2019; PASTOR MARTÍNEZ, Albert, “Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: un paso hacia la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades desde la corresponsabilidad”, *IUSLABOR* 1/2019.

³⁵ *Mujeres en cifras 1983-2023*. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es> Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 42.

³⁶ Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Prestaciones por nacimiento y excedencias. 30/01/2024. <https://www.inclusion.gob.es/ca/w/220.800-madres-y-251.000-padres-disfrutaron-de-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-2024>

³⁷ RECIO ALCAIDE, Adela; CASTELLANOS SERRANO, Cristina; ANDRÉS JIMÉNEZ, Javier, “¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023”, *PAPELES DE TRABAJO* 4/2024, Instituto de Estudios Fiscales, 2024, pág. 49.

hecho las madres.

Por lo tanto, 18 años después de la aprobación de la LOI no se puede concluir que su objetivo de promover la igualdad efectiva de mujeres hombres en el ámbito laboral haya dado los frutos esperados, máxime si se tiene en cuenta la normativa posterior que estableciendo nuevas medidas tampoco ha obtenido, de momento, avances considerables.

3.-Balance de fortalezas y debilidades de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva en la composición equilibrada de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

Corresponde ahora evaluar los efectos de la LOI en la composición equilibrada de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad.

La LOI introdujo determinados cambios normativos que han blindado la participación de las mujeres en determinadas parcelas, concretamente las vinculadas a la modificación que realizó de la Ley Orgánica de Régimen Electoral. Recordemos que la modificación obligó a que las listas electorales de los procesos de las elecciones municipales, autonómicas, generales y europeas tuvieran como mínimo un 40% de personas de cada sexo y dicha obligatoriedad se tenía que dar en cada tramo de cinco puestos.

Esta medida blindó la participación de la mujer en casi todo el poder legislativo, y digo casi porque la medida no incluyó a las diputaciones, entendiendo que el poder legislativo en el caso de las administraciones locales y provinciales comprende el pleno de la corporación.

La evolución de la participación de la mujer en estos ámbitos ha sido muy positiva, el número de concejalas electas en España en las primeras elecciones municipales tras la aprobación de la LOI (2007) alcanzó el 39,4% del total, incrementándose en más de siete puntos el porcentaje de las mujeres respecto de los resultados en las elecciones municipales de 2003, cuando las mujeres representaban el 32,3%³⁸. En las últimas elecciones municipales (2023) el 42,8%³⁹ de las personas electas fueron mujeres, si tenemos en cuenta que en el año 1995 las mujeres solo representaron el 16,4 % el camino recorrido es considerable. Sin embargo, hay un descenso importante del porcentaje de mujeres cuando examinamos las alcaldías, tan solo el 24,5% (2023) de las alcaldías están ocupadas por mujeres⁴⁰.

En los parlamentos autonómicos también se ha avanzado considerablemente, en el año 2023 el 47% de las diputadas electas de las asambleas legislativas de las CCAA fueron mujeres frente al 35% del año 2003 (antes de aprobarse la LOI) o el exiguo 5,6%⁴¹ del año 1983.

³⁸ Ministerio de Interior. Elecciones locales 2007. Impacto de la L.O. 3/2007. Pág. 23.

³⁹ Mujeres en cifras 1983-2023. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>, Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 111.

⁴⁰ Mujeres en cifras 1983-2023. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>, Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 110.

⁴¹ Mujeres en cifras 1983-2023. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>, Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 107.

En el Congreso de los Diputados tras las elecciones de 2023 las mujeres representan el 44,29% de la Cámara Baja, llegando a representar el 47,43% en las elecciones de 2019, aunque la legislatura tan solo duró unos meses. En las primeras elecciones tras la aprobación de la LOI (2008) las mujeres representaron el 36,29% del Congreso de los diputados⁴².

En relación al Parlamento europeo, en 2004 (antes de la aprobación de la LOI) las mujeres sumaban el 31% de la representación española. En las últimas elecciones (2024) se consiguió el 50%⁴³.

Pero ahora vamos a ver los resultados en aquellas parcelas de poder donde la LOI únicamente establecía recomendaciones.

El órgano de decisión política más importante es el Consejo de Ministros (y Ministras), el Poder Ejecutivo, y no está obligado por la LOI a una composición equilibrada de ambos sexos; en la actualidad el gobierno está compuesto por 12 hombres y 11 mujeres, pero no siempre se ha cumplido este equilibrio tras aprobarse la LOI. El primer gobierno de Mariano Rajoy Brey, en 2011, estaba conformado por 4 mujeres y 10 hombres y aunque realizó numerosos cambios a lo largo de las diferentes legislaturas, la tendencia varió escasamente. Su último gobierno fue de 5 mujeres y 9 hombres. El gobierno anterior, con José Luis Rodríguez Zapatero, fue el primero tras aprobarse la LOI y era totalmente paritario: 9 mujeres y 9 hombres. Por lo tanto la recomendación no garantiza, por lo que al final la composición equilibrada depende de la voluntad política⁴⁴.

Tampoco hemos tenido jamás una presidenta del gobierno y en las presidencias de las CCAA tan solo hay cinco mujeres frente a doce hombres.

Pero vamos a ver ahora el impacto de la LOI en el Poder Judicial, recordemos que su disposición adicional tercera abordaba la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero se limitaba a introducir la realización de informes de impacto de género y a la creación de una comisión de igualdad por parte del Consejo General del Poder Judicial. El CGPJ en la actualidad tiene un porcentaje del 43% de mujeres, pero no podemos olvidar que los nombramientos de los distintos miembros se realizan desde las Cortes Generales y de no cumplir el equilibrio entre sexos se debe dar una justificación al respecto. Tampoco podemos olvidar la obligatoriedad introducida por la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial⁴⁵.

⁴² Mujeres en cifras 1983-2023. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>, Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 102.

⁴³ Instituto Nacional de Estadística. Mujeres en los parlamentos autonómicos y en Europa

⁴⁴ PÉREZ GARIJO, Rosa, Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, págs. 256 y 257.

⁴⁵ «BOE» núm. 314, de 29 de diciembre de 2018. La Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial modificó el artículo 567.1 para establecer que “Los veinte Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designados por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres”, si bien la Ley demoraba dicha aplicación hasta la renovación del CGPJ que tuvo lugar en junio de 2024.

Ahora bien, hasta el año 2024 ninguna mujer había ostentado la presidencia del CGPJ que además es la misma que la del Tribunal Supremo. En la actualidad de los 17 Tribunales Superiores de Justicia tan solo uno está presidido por una mujer⁴⁶ y en el Tribunal Supremo tan solo el 21,9% son magistradas⁴⁷.

Como vimos, la LOI tampoco establecía ninguna obligatoriedad respecto a las Fuerzas Armadas, su artículo 65 estableció que se procuraría la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere a su régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas. Según los datos, a finales de 2022 tan solo un 8,3%⁴⁸ de los mandos eran mujeres.

En otros ámbitos, como el cultural o el científico, la LOI planteaba en su artículo 26.2 que se respetara y garantizara “*la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural*”, pero sin establecer ningún mecanismo que obligara a ello. En 2022 el porcentaje de mujeres en la Reales Academias españolas era de un 14,3%, lo que supone una participación marginal, aunque bastante más elevada que la existente en 2005 con un 4,9%⁴⁹.

Y por último quiero analizar la presencia de las mujeres en el ámbito empresarial. En la presidencia de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación las mujeres tan solo suponían el 8,6% en 2022 y ocupaban el 8,8 % de las presidencias de las Empresas del IBEX-35⁵⁰, mientras que en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 las mujeres representaban el 35,8%⁵¹ a finales de marzo de 2023, aumentando casi al 40% a finales del mismo año. Ahora bien, la presencia de las mujeres que formaban parte de los comités ejecutivos de las empresas del IBEX 35 era tan solo de un 21,83% y en el resto de las empresas cotizadas la presencia femenina en sus consejos de administración fue del 31,30% en 2023⁵².

No se puede afirmar que la “recomendación” del artículo 75 de la LOI, que además establecía un plazo de ocho años para su cumplimiento, haya sido demasiado efectiva. Por otra parte, acudiendo a la literalidad del artículo cabe recordar que empleaba la palabra “procurarán” y que hacía referencia a “las sociedades obligadas a presentar cuenta

⁴⁶ PÉREZ GARIJO, Rosa, Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 259.

⁴⁷ Mujeres en cifras 1983-2023. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>, Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 114.

⁴⁸ DIASP. Observatorio Militar para la igualdad. Datos sobre personal en el Ministerio de Defensa. Datos a 31 de diciembre de 2022. Fuente: Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa.

⁴⁹ Mujeres en cifras 1983-2023. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>, Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 101.

⁵⁰ Mujeres en cifras 1983-2023. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>, Instituto de las Mujeres, 2023. Pág. 115.

⁵¹ Vallbona, Xavier, “Así es el techo de cristal que impide a las mujeres ascender a cargos directivos dentro de sus empresas”, Ministerio de Economía, Comercio y empresa, ICEX, 30 de marzo de 2023. <https://www.icex.es/es/quienes-somos/mujer-e-internacionalizacion/experiencias-mujer/techo-cristal>

⁵² XII INFORME DE MUJERES EN LOS CONSEJOS DEL IBEX 35 y VII Radiografía del Mercado Continuo.

de pérdidas y ganancias no abreviada”, la definición de empresas como ya se señaló por la doctrina es inexacta, pues no todas las sociedades mercantiles han de presentar pérdidas y ganancias⁵³. Cabe señalar que dicho artículo no ha sido derogado expresamente, lo que en términos de seguridad jurídica no es entendible⁵⁴.

Por otra parte, cabe recordar que El código de buen Gobierno de las sociedades cotizadas de 2015 (revisado en junio de 2020) estableció en su recomendación número 14 “*que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración*”. También se trata de una simple recomendación y no una obligación por ley, aunque es evidente que los números reales se acercan más a esta recomendación, pero el 30% no es una cifra demasiado paritaria ni tampoco equilibrada.

En resumen, se puede concluir que los efectos de la LOI en la composición equilibrada de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad se consolida en los espacios vinculados a la obligatoriedad de la LOI, tiene una incidencia reducida en el resto y nula en los órganos unipersonales de poder y representación.

Resultaba imprescindible tener una radiografía lo más amplia posible del camino avanzado respecto a la igualdad efectiva de mujeres y hombres antes de abordar la que es o debería ser, a mi juicio, la segunda Ley más importante en materia de composición equilibrada de ambos sexos en las estructuras de poder y máxima responsabilidad.

III. La aprobación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Tras la aprobación y posterior publicación el 2 de agosto de 2024 en el BOE de la LO 2/2024, entró en vigor el día 22 del mismo mes, pero como posteriormente se expondrá determinadas disposiciones tienen un plazo de entrada en vigor diferenciado. La LO 2/2024 ha modificado once leyes orgánicas, dieciséis leyes ordinarias y un real decreto⁵⁵ y está compuesta por trece capítulos, dieciocho artículos, seis disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias y quince disposiciones adicionales. La Disposición final duodécima indica que “*la ley tiene el carácter de ley orgánica, 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*

⁵³ PONS CARMENA, María, «La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al —proyecto— de Ley Orgánica de Paridad», *Lan Harremanak*, 51, 2024, pág. 122.

⁵⁴ GARCÍA CAMPÁ, Santiago, “La aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación al proceso de selección del consejo de administración de las sociedades cotizadas cuando no tienen equilibrio de género. Un análisis crítico de las críticas sobre su necesidad, obligatoriedad y constitucionalidad”. *IgualdadES*, 11, 2024, pág. 312.

⁵⁵ CABERO MORÁN, Enrique, “La inesperada dimensión laboral de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, N°. 118, 2024, pág. 2-4.

finales primera a tercera y séptima a décima”.

1.- La disposición adicional primera. Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

La disposición adicional primera de la LO 2/2024 reproduce el porcentaje establecido por la LOI para definir la representación equilibrada entre mujeres y hombres, aunque incluye el término “representación paritaria”. Ambas normas establecen en su disposición adicional primera que la presencia equilibrada es aquella situación en que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Dicho porcentaje, que como observamos se mantiene estático, desde mi punto de vista, puede servir para definir la presencia equilibrada ente mujeres y hombres, pero introducir el término paridad en un porcentaje no equivalente no parece lo más apropiado, la norma permite la paridad estricta (50%), pero es evidente que no la garantiza. La Ley llega a establecer que “*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*” y ese porcentaje es válido para considerar la presencia equilibrada de ambos sexos, pero a mi juicio en ningún caso para entender que con ese porcentaje se alcanza la paridad en sentido estricto, representación paritaria y presencia equilibrada no es equivalente, dado que la paridad hace referencia a una división simétrica del 50/50⁵⁶. Otra cuestión es la referencia en el título de la Ley porque sí incide en la paridad, como veremos posteriormente, en las listas electorales, pero una ley que busca incidir en la igualdad de mujeres y hombres no debería establecer que la paridad se alcanza con un 40%.

La segunda parte de la disposición adicional primera necesitará de recorrido para ver el alcance de su aplicación: “*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*”. A priori, la medida parece positiva pues acepta la excepcionalidad como acción de mejora representativa de las mujeres, pero ¿cómo de rígida será esa justificación?, ¿se va a permitir en las listas electorales?

Más allá de esta excepcionalidad, que requerirá ver en qué supuestos se traduce su aplicabilidad, nada aporta la LO 2/2024 respecto de la LOI más allá de definir como paridad una correlación numérica que no se corresponde con su definición estricta.

2.- Las listas cremallera. La modificación de los artículos 44 bis y 187 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

Como ya se expuso el artículo 44 bis fue modificado por la LOI, siendo, sin duda alguna, la modificación que más impacto supuso de todo su articulado consiguiendo, como se

⁵⁶ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 69.

observó, que las mujeres ocupen en la actualidad en 40% como mínimo del poder legislativo.

La nueva modificación incorporada por la LO 2/2024 da un paso más estableciendo las listas cremalleras en las elecciones municipales, autonómicas, generales y europeas disponiendo que las candidaturas “*deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa*”. Exime de este cumplimiento a los municipios con un número de residentes entre 3.000 y 5.000, pero sí será exigible que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% en cada candidatura. Permite, además, la norma que “*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 puedan mejorar la norma.

Al contrario que en la LOI no se ha olvidado el legislador en esta ocasión de las diputaciones, aunque no estarán sujetas a la obligación de las listas cremallera sí lo estarán a la regla del 60/40 (art. 206 LOREG).

Estas modificaciones entrarán en vigor a partir de los próximos procesos electorales.

Sin duda alguna esta es la única modificación que establece criterios obligatorios para conseguir la paridad estricta además de hacer honor a su denominación pública⁵⁷. Ahora bien, habrá que esperar hasta los próximos procesos electorales para observar la aplicación de la excepcionalidad establecida en la disposición adicional primera de inaplicabilidad del criterio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en consonancia con el principio de acción positiva que además hace referencia al 60/40. Existen determinados partidos políticos que ya utilizan las listas cremallera para la composición de sus candidaturas a los diferentes procesos electorales permitiendo ir más allá y situar a dos mujeres seguidas; tras la modificación, con la aplicación estricta de la norma, no se permitiría, produciendo ello un retroceso al impedir la aplicación de una norma de acción positiva que sin duda ha buscado compensar una situación de desigualdad que ha lastrado a los partidos políticos durante décadas. No se entendería que una ley que, en principio, busca compensar las desigualdades acabe produciendo un retroceso⁵⁸, porque las candidaturas antes de la presente reforma podían estar conformadas por más mujeres que hombres ya que las mismas podían ocupar el 60% de la candidatura, no sería comprensible que la nueva norma deviniera en una regresión.

3.- Presencia equilibrada en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional.

⁵⁷ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 72.

⁵⁸ Partidos como IU, Podemos y PSOE han presentado en diversos procesos electorales candidaturas con más mujeres que hombres. IU y Podemos contemplan en sus estatutos las listas cremallera estableciendo la excepción únicamente para favorecer una representación mayoritaria de mujeres. Por su parte, el PSOE, que recoge en sus normas la obligación de paridad tal y como se contemplaban antes de su actual modificación, ha presentado en diversas ocasiones candidaturas con más mujeres que hombres.

Se analizan en este epígrafe las modificaciones que aborda la Ley en su capítulo II, que modifica no pocas normativas: Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional, Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas y Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Un total de cuatro leyes orgánicas y una ley ordinaria.

Cabe recordar que el artículo 16 de la LOI estableció (y establece, puesto que no se ha derogado) un principio general de actuación de los Poderes Públicos indicando que “*procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan*”⁵⁹, pero el uso del término 'procurarán' implicaba un compromiso de actuación carente de fuerza imperativa, lo que excluía la existencia de un mandato legal vinculante. En ello ha querido incidir la nueva ley y por ello las modificaciones que concretan el órgano de aplicación y establecen la garantía de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos que regulan y que como ya hemos visto se traduce en que cada uno de los sexos represente como mínimo el 40% del órgano.

La LO 2/2024 modifica el artículo 16 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional para garantizar el equilibrio entre ambos sexos en el Tribunal Constitucional. En la actualidad (y antes de la aprobación de la LO 2/2024) se compone de 5 mujeres (41,66%) y 7 hombres (58,33%)⁶⁰ por lo que no hace falta esperar a su renovación para el cumplimiento. La disposición transitoria segunda establecía su aplicación en el momento de la renovación o nombramiento de magistrados y magistradas. Por lo tanto en este caso la norma blindaba un equilibrio que ya se estaba dando de facto, pues no hemos de perder de vista que los miembros del Tribunal Constitucional son nombrados a propuesta de las Cámaras, del Gobierno y del Consejo General del Poder Judicial.

En la misma línea la modificación de la Ley Orgánica 3/1980, de 22 de abril, del Consejo de Estado, que añade a sus artículo séptimo y noveno la obligación de garantizar el principio de presencia equilibrada para el nombramiento de los Consejeros Permanentes y los Consejeros Electivos. En la actualidad los Consejeros Permanentes son 5 hombres (55,55%) y 4 mujeres (44,44%), pero hasta marzo de 2025 la proporción era de 66,66% hombres y 33,33% mujeres, mientras que la proporción en los Consejeros Electivos sí se

⁵⁹ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 72.

⁶⁰ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE ESPAÑA. Composición actual (abril 2025).

<https://www.tribunalconstitucional.es/es/tribunal/Composicion-Organizacion/composicion/Paginas/magistrados.aspx>

cumplía y se sigue cumpliendo: 6 hombres (60%) y 4 mujeres (40%)⁶¹. No hace ninguna alusión la LO 2/2024 a los Consejeros Natos pues su condición en el Consejo de Estado viene derivada del cargo que ocupan en otras instancias: el Director de la Real Academia Española y los Presidentes de las Reales Academias de Ciencias Morales y Políticas y de Jurisprudencia y Legislación, el Presidente del Consejo Económico y Social., el Fiscal General del Estado, el Jefe del Estado Mayor de la Defensa, el Presidente del Consejo General de la Abogacía, el Presidente de la Comisión General de Codificación o el Presidente de su Sección Primera si aquel fuera Ministro del Gobierno, el Abogado General del Estado-Director del Servicio Jurídico del Estado, el Director del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y el Gobernador del Banco de España. A excepción de la Directora del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales todos son hombres, un 9,09% es el porcentaje de la mujeres en los consejeros Natos del Consejo de Estado, es una buena radiografía, dado el espacio de poder tan significativo de dichos cargos, de cómo de difícil es la rotura del “techo de cristal”.

Como vemos, el porcentaje de equilibrio entre ambos sexos establecido por la LO 2/2024 se cumple en los consejeros permanentes y electivos en la actualidad. Dicho cumplimiento se ha hecho efectivo en marzo de 2025, al haber presentado su renuncia un consejero permanente que ha sido sustituido por una consejera⁶². El plazo establecido por la disposición transitoria segunda: “*se aplicará a los nombramientos de Consejeros permanentes y electivos, respectivamente, que se produzcan tras la entrada en vigor*”, era bastante incierto en el caso de los Consejeros permanentes ya que el cargo es vitalicio, de no haberse producido una renuncia voluntaria su cumplimiento podía haberse demorado más de cinco años.

Siguiendo con las modificaciones en los órganos constitucionales y de relevancia constitucional para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en la misma línea que las anteriores se modifican la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

La LO 2/2024 modifica el artículo 14.1 de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo Fiscal, pero no establece disposición legal alguna que regule los nombramientos discrecionales en el seno de la Carrera Fiscal, aunque cabe recordar que sigue vigente el artículo 16 de la LOI (“se procurará”)⁶³. Es importante añadir que la presencia equilibrada de mujeres y hombres ya existe en la

⁶¹ Organización (abril 2025).

<https://www.consejo-estado.es/organizacion/pleno-composicion/>

⁶² CONSEJO DE ESTADO. Magdalena Valerio toma posesión como Consejera permanente del Consejo de Estado. Notas de prensa. 20 de marzo de 2025. <https://www.consejo-estado.es/comunicacion/notas-de-prensa-y-multimedia/magdalena-valerio-toma-posesion-como-consejera-permanente-del-consejo-de-estado/>

⁶³ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 74.

actualidad y con carácter previo a la LO 2/2024: el 50% son mujeres⁶⁴.

En la misma línea la modificación de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, modificando la LO 2/2024 su artículo 30, los miembros del Tribunal de Cuentas son elegidos por el Senado y el Congreso y en la actualidad (también antes de la aprobación de la LO 2/2024) se cumple el equilibrio: 50% mujeres y 50% hombres⁶⁵.

Afortunadamente la LO 2/2024 aborda la modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial más allá de la elección del Consejo General del Poder Judicial, que por otra parte ya se había modificado con la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y cumple, como ya vimos, con el equilibrio. Su renovación se culminó poco antes de la aprobación de la LO 2/2024. Esta modificación, al igual que en el caso del Consejo Fiscal y del Tribunal de Cuentas, entrará en vigor en la primera elección del órgano, aunque ya hemos visto que todos los órganos cumplen con la presencia equilibrada de mujeres y hombres y la cumplían antes de la LO 2/2024.

Pero la LO 2/2024 introduce dos cambios sustanciales en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (para los que, por cierto, al contrario que en los casos anteriores, no señala fecha de entrada en vigor): el artículo 599.1.4º, que afecta a los supuestos de nombramientos y promociones de carácter discrecional, cuya decisión corresponde al Pleno del CGPJ, se amplía introduciendo el criterio de proporcionalidad. En la misma línea se modifica el artículo 602.1.d) obligando a la Comisión Permanente a que los nombramientos de jueces y magistrados, además de fundarse en criterios objetivos y suficientemente valorados y detallados, deben tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Por otra parte, la disposición adicional sexta obliga a la adaptación del Acuerdo de 26 de julio de 2000, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 1/2000, y el Reglamento de 25 de febrero de 2010, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, para garantizar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos judiciales de carácter discrecional.

Se deberá esperar para observar los efectos derivados de esta modificación, pero es inevitable no recordar el proceso de selección de la presidencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en el año 2014. La magistrada Alonso Saura emprendió una lucha judicial que duró más de ocho años para defender la igualdad de oportunidades y su derecho a ocupar la presidencia por ser la candidata más válida. Dicho periplo judicial finalizó con la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, caso Alonso Saura contra España, de 8 de junio de 2023 sobre la desigualdad existente en los procedimientos de designación para cargos de relevancia en la carrera judicial, de la cabe destacar el voto

⁶⁴ MINISTERIO FISCAL. Organización (abril 2025). <https://www.fiscal.es/el-consejo-fiscal>

⁶⁵ TRIBUNAL DE CUENTAS. Organigrama (abril 2025). <https://www.tcu.es/es/organizacion/organos-del-tribunal-de-cuentas/>

particular del juez ad hoc Jiménez Quesada⁶⁶.

4.- Presencia equilibrada en el Gobierno y en el sector público.

He agrupado en este epígrafe las modificaciones que aborda la Ley en su capítulo III y IV que modifican la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

La modificación del artículo 12 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, sigue la línea de las anteriores, pero en este caso para el Gobierno: “*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*”. Como ya se analizó el gobierno actual cumple ya este principio y lo ha cumplido desde el año 2018, pero no siempre se ha cumplido a pesar de estar en vigor la LOI. Busca, quizás, evitar retrocesos como por ejemplo el caso del gobierno valenciano. Después de ocho años de paridad de mujeres y hombres (2015-2023), incluso con periodos en los que las mujeres fueron mayoría, desde finales de 2024 en el gobierno valenciano las mujeres tan solo representan el 36%⁶⁷.

En el caso de régimen jurídico del sector público, la LO 2/2024 modifica tres artículos de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, incorporando la obligatoriedad de la 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 (art. 54.1), en las personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la Administración General del Estado (art. 55 bis) y en 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 (art. 84 bis). Estas modificaciones y las de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se aplicarán a los nombramientos y designaciones que se produzcan tras la entrada en vigor de la LO 2/2024 pero marcando la fecha límite de cinco años tras la entrada en vigor de la LO 2/2024, es decir el 22 de agosto de 2029.

Respecto al nuevo artículo 84 bis hay que tener en cuenta que afecta tanto a órganos colegiados como no colegiados, entre otros se aplica a las entidades públicas empresariales, a las sociedades mercantiles estatales y a las fundaciones del sector público estatal, no afecta, sin embargo, a las fundaciones y empresas municipales y autonómicas

⁶⁶ Véase, TERRÁDEZ SALOM, Daría, “Comentario introductorio y traducción de la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos recaída en el caso Alonso Saura c. España de 8 de junio de 2023. Techo de cristal, desigualdad de género y politización en los nombramientos de altos puestos judiciales”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13(2),1–34. 2023

⁶⁷ PÉREZ GARIJO, Rosa, Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 259.

que lo deberán regular en sus respectivas normativas⁶⁸.

La modificación es amplia y en algunos casos queda la duda de que mecanismos de control se pueden establecer para observar el cumplimiento de la norma. Cabe remarcar la inclusión de las Secretarías de Estado, pero por otra parte ya cumplían con el porcentaje establecido antes de la aprobación de la LO 2/2024, en julio de 2024 las mujeres representaban el 42,85%⁶⁹ de las Secretarías de Estado, aunque como hemos podido apreciar en otros casos, que el equilibrio de género se cumpla en un determinado momento no quiere decir que esté garantizado a posteriori.

5.- 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 parte de la LO 2/2024 que mayor interés ha suscitado es, sin duda alguna, la transposición 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 en su exposición de motivos aborda las diferentes normativas y medidas adoptadas a lo largo de los años para garantizar la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral (Recomendación 84/635/CEE del Consejo, Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), Resolución de 6 de julio de 2011 sobre las mujeres y la dirección de las empresas, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo entre otras) y expone (punto 16) que *“la Unión dispone de una reserva numerosa de mujeres con un elevado nivel de cualificación”* aportando el dato de que el 60 % de los graduados universitarios son mujeres y que la infrarrepresentación en los consejos de administración supone una pérdida de talento que afecta al desarrollo económico y social. Plantea la Directiva que aprovechar el potencial femenino mejoraría la gobernanza empresarial, la calidad de las decisiones, la innovación y el rendimiento financiero de las empresas. Y que por ello, alcanzar el equilibrio de género en los consejos es clave para la competitividad y el crecimiento sostenible de la Unión Europea en el contexto global. Tras analizar la literalidad de este punto la conclusión a la que se puede llegar es que garantizar el equilibrio de mujeres y hombres es una necesidad y prioridad más por factores económicos que por factores sociales y de justicia.

La finalidad de la Directiva (UE) 2022/2381 es *“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, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto”* (art.1) y marca unos

⁶⁸ SENENT VIDAL, María José, “La presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito jurídico empresarial: aportaciones de la Ley Orgánica 2/2024”, *Revista de derecho de sociedades*, N° 73, 2025, pág. 14.

⁶⁹ Fuente propia.

objetivos (art.5) que deberán cumplirse antes del 30 de junio de 2026, estableciendo para los Estados miembros dos posibilidades: “*que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo*” o “*que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo*”.

La norma explicita a continuación como se concreta ese cumplimiento: los Estados miembros garantizarán que cada una de las sociedades cotizadas que no estén sujetas a la segunda opción fijen objetivos cuantitativos individuales con vistas a mejorar el equilibrio de la representación de género entre los administradores ejecutivos, mientras que el número de puestos de administrador no ejecutivo considerado necesario para alcanzar el objetivo establecido en la primera opción será el más próximo a la proporción del 40 %, pero no superior a la del 49 %. El número total de puestos de administrador considerado necesario para alcanzar el objetivo establecido en la segunda opción será el número más próximo a la proporción del 33 %, pero no superior a la del 49 %.

La Directiva (UE) 2022/2381 también establece medidas y sanciones para alcanzar los objetivos. Por otra parte prevé la posibilidad de suspender la aplicación del artículo 6 (medios para alcanzar los objetivos) y el artículo 5.2 (cuando se haya optado por el 40% de puesto de consejeros no ejecutivos y hayan de garantizarse objetivos cuantitativos individualizado de consejeros ejecutivos y no ejecutivos) siempre que el Estado miembro haya cumplido una serie de condiciones y lo solicite antes del 27 de diciembre de 2022⁷⁰.

Ya se expuso que la LOI en su artículo 75 no estableció un mandato imperativo sino un mandato de “procurar” incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permitiera alcanzar una presencia equilibrada. Daba un plazo de ocho años que fue superado hace diez. Resulta indiscutible que se han producido avances en la materia; sin embargo, dichos progresos no alcanzan aún los niveles que habrían sido deseables en el conjunto del ámbito empresarial.

La LO 2/2024 al transponer la Directiva (UE) 2022/2381 afirma en su exposición de motivos que su objetivo es mucho más ambicioso que la norma comunitaria, lo que en algunos aspectos puede ser así, pero en otros no tanto⁷¹.

Para transponer la Directiva (UE) 2022/2381 la LO 2/2024 modifica el Texto Refundido

⁷⁰ Condiciones de los Estados miembros para solicitar la suspensión: a) los miembros del sexo menos representado ocupen, como mínimo, el 30 % de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25 % del total de puestos de administrador en las sociedades cotizadas, o b) el Derecho nacional de dicho Estado miembro: i) ii) exija que los miembros del sexo menos representado ocupen, como mínimo, el 30 % de los puestos de administrador no ejecutivo o, como mínimo, el 25 % del total de puestos de administrador en las sociedades cotizadas; comprenda medidas de ejecución efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de los requisitos mencionados en el inciso i), y iii) exija que todas las sociedades cotizadas a las que no se aplique dicho Derecho nacional fijen objetivos cuantitativos individuales para todos los puestos de administrado, Véase, PONS CARMENA, María, «La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al —proyecto— de Ley Orgánica de Paridad», *Lan Harremanak*, 51, 2024, pág. 122.

⁷¹ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 75.

de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio y la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión.

Se modifica el artículo 529 bis. de la LSC añadiendo un apartado 3 que establece que “*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*”, optando así por la primera opción que ofrecía el artículo 5 de la Directiva (UE) 2022/2381.

Pero como plantea el magistrado Lousada Arochena⁷², a priori nos puede parecer que la norma española opta por la opción más favorecedora para la participación de las mujeres, dado que exige un 40% de mujeres administradoras sin diferenciar entre ejecutivas y no ejecutivas. Desde este prisma se puede considerar incumplidora a una empresa con muchas mujeres ejecutivas, pero menos del 40% total, pero al eliminar la opción del 33% con al menos una mujer ejecutiva, la norma española suprime un incentivo clave para fomentar la presencia femenina en cargos de mayor poder, lo que cuestiona la mejora de la normativa europea. Además, la norma española se olvida de la obligación de la norma comunitaria en caso de optar por la primera opción: “*fijar objetivos cuantitativos individuales con vistas a mejorar el equilibrio de la representación de género entre los administradores ejecutivos*”.

La modificación de artículo 529 bis. también establece las medidas a aplicar para conseguir o mantener dicho porcentaje. Si se produce una vacante anticipada (por fallecimiento, renuncia, etc.), la norma estipula que se deberá restablecer ese equilibrio en la primera junta general de accionistas.

Por otra parte, si una empresa no alcanza este objetivo, deberán ajustar sus procesos de selección para asegurar la igualdad, usando criterios claros, neutrales y no discriminatorios, el problema es que esto en cierta medida es una opción que amplía el plazo de incumplimiento sin acotar un plazo de finalización del mismo⁷³. En caso de igualdad de méritos, se debe dar preferencia al sexo menos representado, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas (art.4 LSC).

La norma establece, también, la obligación de las sociedades de informar a las personas candidatas, si lo solicitan, sobre los criterios y motivos de selección (art.5 LSC).

Además, los consejos de administración de las sociedades cotizadas deberán informar anualmente sobre el cumplimiento de estas medidas, tanto en la memoria anual como en

⁷² LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 77.

⁷³ SENENT VIDAL, María José, “La presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito jurídico empresarial: aportaciones de la Ley Orgánica 2/2024”, *Revista de derecho de sociedades*, Nº 73, 2025, pág. 7.

el informe de sostenibilidad, distinguiendo entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos, y mantener dicha información accesible en la página web de la sociedad y de la Comisión Nacional del Mercado de Valores de forma gratuita durante al menos 10 años (art. 9, 10 y 11 LSC).

En caso de litigio por discriminación, la carga de la prueba recae sobre la sociedad cotizada que deberá justificar objetivamente la elección realizada (art.7 LSC).

En el punto 3.8 la modificación del artículo 529 bis aborda el mínimo del 40% para ambos sexos en la alta dirección de las sociedades cotizadas y aunque establece que de no cumplirse “*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*” tal y como analiza la profesora Pons Carmena, la contundencia no es la misma que en el caso de los consejos de administración, ya que dispone que “*las sociedades cotizadas deberán velar*” y no establece medidas sancionadoras en caso de incumplimiento, lo que no es entendible si el objetivo era avanzar en la composición equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito empresarial⁷⁴; los datos nos indican que en esta parcela, precisamente, el porcentaje de mujeres está lejos de cumplirse, en el año 2023 el porcentaje de mujeres en los puestos de alta dirección de las sociedades cotizadas fue del 23’1% (excluyendo las altas directivas consejeras), un 24’7% en las sociedades del IBEX 35⁷⁵.

La LO 2/2024 también modifica el Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital para introducir una nueva disposición adicional, la decimosexta, que introduce la obligación del equilibrio de la representación de mujeres y hombres en los consejos de administración de las entidades de interés público⁷⁶ que cuenten con un número medio de

⁷⁴ PONS CARMENA, María, «La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al —proyecto— de Ley Orgánica de Paridad», *Lan Harremanak*, 51, 2024, págs. 145 y 146.

⁷⁵ ALONSO COGOLLOS, Carla, “Novedades introducidas en la normativa societaria por la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Actualidad jurídica Uria Menéndez*, N.º. 66, 2024, pág. 200.

⁷⁶ Véase, ALONSO COGOLLOS, Carla, “Novedades introducidas en la normativa societaria por la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Actualidad jurídica Uria Menéndez*, N.º. 66, 2024, págs. 195 y 196. Concepto de entidad de interés público: Para determinar qué sociedades tienen la consideración de entidad de interés público hay que acudir al art. 3.5 de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas (“Ley de Auditoría de Cuentas”) y al art. 8.1 del Reglamento de desarrollo de la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas aprobado por el Real Decreto 2/2021, de 12 de enero (“Reglamento de Auditoría de Cuentas”). En síntesis, son entidades de interés público las siguientes: i. Determinadas entidades reguladas, tales como entidades de crédito, entidades aseguradoras, entidades que coticen en mercados regulados de la UE o en el segmento de empresas en expansión de BME Growth, empresas de servicios de inversión, instituciones de inversión colectiva y fondos de pensiones que cumplan determinados requisitos, o las fundaciones bancarias, establecimientos financieros de crédito, entidades de pago y entidades de dinero electrónico (arts. 3.5.a de la Ley de Auditoría de Cuentas y 8.5.a-d del Reglamento de Auditoría de Cuentas). ii. Por tamaño, aquellas entidades cuyo importe neto de la cifra de negocios y plantilla media durante dos ejercicios consecutivos, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, sea superior a 2.000 millones de euros y a 4.000 empleados, respectivamente (art. 8.1.e del Reglamento de Auditoría de Cuentas). iii. Los grupos de sociedades en los que la sociedad dominante sea una de las entidades indicadas en los puntos (i) y (ii) anteriores (art. 8.1.f del Reglamento de Auditoría de Cuentas).

personas trabajadoras en el ejercicio superior a 250 y 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 cumplan dichos requisitos estarán obligados en el ejercicio siguiente. Si se trata de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los dominicales, específica la norma que “*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*”. Las entidades de interés público estarán exentas de la obligación de remisión de la información anual a la Comisión Nacional del Mercado de Valores.

Constituye, sin duda, la inclusión de las entidades de interés público una mejora de la norma española respecto de la comunitaria.

Por último, la disposición Adicional Cuarta determina los organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración: la Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres. En base a ello se modifica la disposición adicional séptima del LSC y el artículo 292 de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión que regula la infracciones por incumplimiento de obligaciones previstas en la LSC para ampliar las mismas a las modificaciones realizadas (puntos 3-11 de art. 529 bis 3).

La LO 2/2024 determina fechas distintas para la entrada en vigor de las modificaciones establecidas en función de la Trasposición de la Directiva (UE) 2022/2381. La composición equilibrada determinada en el art 529 bis. 3 de la LSC habrá de cumplirse a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil en la fecha de entrada en vigor de la LO 2/2024, es decir el 22 de agosto de 2024, pero dichas empresas pueden no ser las mismas el día que devenga el cumplimiento⁷⁷. Para el resto de sociedades cotizadas será de aplicación a partir del 30 de junio de 2027 (disposición transitoria primera punto 4). La obligación del cumplimiento respecto de los Consejos de Administración y alta dirección de las entidades de interés público se aplicará gradualmente, debiendo alcanzar el porcentaje del 33% del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y 40% del sexo menos representado el 30 de junio de 2029 (disposición transitoria primera punto 5).

6.-Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Colegios Profesionales, en la radio y la televisión de titularidad pública y en el Consejo Universitario del Estado.

En el Capítulo VI la LO 2/2024 aborda la modificación de artículo 5 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, para añadir a las funciones de los Colegios Profesionales la de “*impulsar las medidas necesarias para fomentar la igualdad de*

⁷⁷ ALONSO COGOLLOS, Carla, “Novedades introducidas en la normativa societaria por la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Actualidad jurídica Uriá Menéndez*, N.º. 66, 2024, pág. 202.

mujeres y hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas”; en la misma línea modifica el artículo 11 relativo a la memoria anual de los Colegios para establecer que la misma contemplará el número de miembros de la Junta de Gobierno desglosadas por sexo. Si el porcentaje de mujeres no alcanza el 40% se deberán explicar los motivos y las medidas adoptadas para ello. La memoria también debe recoger las medidas establecidas por el colegio para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de la población.

Por último, la LO 2/2024 modifica en artículo 15 relativo a la igualdad de trato y no discriminación para establecer que se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40% en las Juntas de gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los Colegios Profesionales, pero añade que *“salvo que existan razones objetivas y debidamente fundadas, y siempre que se adopten medidas para alcanzar ese porcentaje mínimo”*. La norma también regula que los órganos superiores de los colegios nombraran una persona que se encargará, entre otras funciones, de supervisar las condiciones de la excepcionalidad. La norma no establece ni los casos en los que se puede excepcionar, ni un plazo de cumplimiento, ni las medidas concretas para revertir la situación, por lo que recuerda a las recomendaciones establecidas en demasiadas parcelas de la LOI; por otra parte, el punto 5 de la disposición adicional primera nos indica que el mínimo el 40% del sexo menos representado en las Juntas de gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los Colegios Profesionales se aplicará gradualmente y debe alcanzarse a fecha de 30 de junio de 2029, pero nada nos hace entender que dicha fecha establezca una obligación de resultado, ya que de la literalidad del nuevo artículo 15.2 extraemos claramente la posibilidad de excepción de la norma. La falta de contundencia se podía intuir en la lectura de la exposición de motivos de la LO 2/2024 que tras exponer la importancia de los Colegios Profesionales en la actividad de las profesiones y en la actividad económica general se limitaba a plantear que *“se considera oportuno incorporar previsiones en materia de igualdad”*. Nada que ver con lo que plantea al exponer, entre otras, las modificaciones de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, cuya razón es, literalmente, *“garantizar el principio de representación paritaria de mujeres y hombres”*, lo que tampoco es exacto porque la paridad, como ya expuso, implica una igualdad numérica.

Los Colegios Profesionales han estado bastante masculinizados incluso en profesiones, como las del ámbito sanitario, donde las mujeres son muy mayoritarias⁷⁸, una norma de carácter imperativo garantizaría sin duda mejores resultados.

⁷⁸ En 2022 el Instituto Nacional de Estadística publicaba los datos de colegiados en enfermería, donde un 84,2% son mujeres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en enfermería no se corresponde con el porcentaje de mujeres que lideran los colegios de enfermería; 23 de los 50 los dirigen hombres y el presidente del Consejo General de Enfermería es un hombre. Esa presidencia jamás ha estado ocupada por una mujer Véase, PÉREZ GARIJO, Rosa, *Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 120.

Respecto a las medidas incorporadas por las modificaciones de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal y la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, remarcar que sí tienen carácter imperativo para alcanzar, respectivamente, la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Ahora bien, el redactado, desde mi punto de vista, no es el más preciso en el caso del nuevo apartado 4 al artículo 24 de la Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal: *“la elección de los miembros de los Consejos de Informativos se hará cumpliendo el principio de representación paritaria entre mujeres y hombres, de forma que aquellos incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos”*. Como ya se ha indicado el concepto paridad implica igualdad numérica, no obstante, sí garantizará la presencia equilibrada entre mujeres y hombres. En este caso el número de mujeres establecido en la modificación fue superado ampliamente ya por el Consejo de Informativos elegido para el periodo 2021-2023, compuesto por un 69,23% de mujeres⁷⁹. Una correlación numérica que en estos momentos pondría a prueba la excepcionalidad establecida en la disposición adicional primera de la LO 2/2024, cuestión que no ha sido así porque la composición actual es del 50% para ambos sexos tras su reciente renovación y constitución en abril de 2025⁸⁰. Pero esta situación ofrece muchas dudas empezando por la cuestión de que la norma no establece un plazo de cumplimiento como sí ocurre en la mayoría de las modificaciones incorporadas. Era sin duda este el único caso en que la norma podía hacer retroceder la representación de la mujer, cuestión que por lo que observamos se ha dado de una manera natural, pero de no haber ocurrido así, (y aunque no establece plazo), ¿se hubiera tenido que incorporar más hombres en detrimento de las mujeres miembros?, ¿Se hubiera podido aplicar la excepcionalidad para que las mujeres continuaran ocupando casi el 70%?, ¿qué organismo es el responsable del cumplimiento o de la excepcionalidad? Demasiadas dudas que requerirán del recorrido de la aplicación de la norma para resolverse.

En el caso de la modificación de los apartados 1 y 4 del artículo 17 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario se establece el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres para el Consejo de Estudiantes Universitario del Estado, órgano de participación, deliberación y consulta del estudiantado universitario ante el Ministerio de Universidades.

7.-Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de los sindicatos y las organizaciones empresariales.

La LO 2/2024 modifica la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto

⁷⁹ Consejo de Informativo RTVE. Comunicados. 24 de febrero de 2021.

<https://www.consejoinformativostve.es/comunicados/comunicados-cditve>

⁸⁰ FUENTE PROPIA. El Consejo de Informativos de RTVE es un órgano de autorregulación que se elige mediante una elección interna de los profesionales de la información. El proceso de elección se realizó entre el 8 y 11 de marzo de 2025, siendo elegidos 10 mujeres y 10 hombres. La reunión constitutiva se celebró el 4 de abril de 2025.

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para establecer que los órganos de representación, gobierno y administración de los sindicatos y las organizaciones empresariales, al amparo de las dichas leyes, se nombren atendiendo al principio de paridad y presencia equilibrada entre mujeres y hombres sin que las personas de cada sexo representen menos el 40% y más de 60%. Utiliza el redactado una equiparación entre paridad y el porcentaje entre 40% y 60% que como ya se ha señalado repetidamente no se ajusta a la realidad. Por otra parte, en ambos casos (órganos de sindicatos y organizaciones empresariales) se establece que en caso de no cumplirse el porcentaje se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzarlo. Nuevamente nos encontramos en el articulado la posibilidad de incumplimiento de la norma sin establecer, además, cuáles pueden ser los motivos de incumplimiento ni como se han de regular y adoptar las medidas que hagan posible alcanzar el porcentaje.

Por otra parte, el punto 7 de la disposición adicional primera plantea como fecha de cumplimiento el 30 de junio de 2028. Se podría haber utilizado la misma fórmula que para la renovación de los órganos constitucionales, ya que estamos también ante la elección de órganos colegiados que se renuevan periódicamente, pero de utilizar esa fórmula, con toda probabilidad, la fecha de cumplimiento sería anterior, por lo que parece que la norma intenta posponer todo lo posible la fecha de cumplimiento, incluso cuando la misma admite excepciones como hemos podido observar.

Es necesario acudir a ambas normas para acotar el ámbito de aplicación de las modificaciones efectuadas. La modificación de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical añade una nueva disposición a la norma para establecer la presencia equilibrada de ambos sexos y expresa que será de aplicación a los sindicatos constituidos al amparo de la propia ley, y eso significa prácticamente todos, sean o no más representativos a nivel estatal o autonómico, pues también incluye a las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan o no hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de delegados de personal, quedando al margen únicamente las organizaciones sindicales de la Policía Nacional⁸¹.

En el caso de la “obligación” para las organizaciones empresariales, introducida también por la incorporación de una nueva disposición adicional al 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, la obligación no es extensible a todas las organizaciones empresariales, sino a las que hace referencia el artículo 87 de esta norma que se refiere más bien a la legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios⁸².

⁸¹ CABERO MORÁN, Enrique, “La inesperada dimensión laboral de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º. 118, 2024, pág. 6.

⁸² Véase, CABERO MORÁN, Enrique, “La inesperada dimensión laboral de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º. 118, 2024, pág. 8. en el artículo 87 se regula la

En la actualidad en las ejecutivas de los sindicatos mayoritarios se cumple sobradamente la representación equilibrada entre ambos sexos. La ejecutiva de CCOO es paritaria con el 50% de mujeres y el 50% de hombres⁸³ y en la ejecutiva de UGT el 46,15% son mujeres⁸⁴. Sin embargo, entre los principales cargos ejecutivos de la CEOE: la presidencia, vicepresidencias y secretaria general, las mujeres solo representan el 23,07% y no ocupa ninguna de ellas ni la presidencia ni la secretaria general⁸⁵. Ninguna mujer hasta la actualidad ha ocupado la presidencia de la CEOE ni tampoco la secretaria general de los principales sindicatos⁸⁶.

Por otra parte, cabe señalar que se ha perdido la oportunidad de incluir criterios de representación equilibrada de mujeres y hombres en las listas a las elecciones sindicales, ya fuera en la línea de lo establecido para las listas electorales en la LO 2/2024 o en la LOI. Tampoco se establecen criterio alguno de equilibrio ni para la representación laboral ni empresarial de los miembros de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, obviando que ello podría ser de gran importancia para incidir en la perspectiva de género⁸⁷, elemento crucial para avanzar en la igualdad laboral de mujeres y hombres.

8.-Presencia equilibrada de mujeres y hombres en las Fundaciones, en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social y de Economía Social.

La LO 2/2024 en sus capítulos XI, XII y XIII modifica la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones, la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, para establecer que los órganos de gobierno y representación de las Fundaciones y de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social y de Economía Social deberán ser nombrados *“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”*.

legitimación para negociar convenios colectivos y se mencionan, en relación con los sectoriales, solo estas asociaciones empresariales: 7 / 13 - Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 TRLET, y siempre que estas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados, así como aquellas asociaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al quince por ciento de los trabajadores afectados (artículo 87.3.c). - Asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de las empresas o trabajadores (artículo 87.3, último párrafo). - Asociaciones empresariales de ámbito estatal y de comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta del TRLET, que habrán de considerarse concernidas por su extraordinaria relevancia en la negociación colectiva, el diálogo social y la participación institucional. Ambas pueden entenderse incluidas en el artículo 87.3 y, además, las de comunidad autónoma se citan en el artículo 87.4.

⁸³ https://www.ccoo.es/Nuestra%C2%B7organizacion/Comision_Ejecutiva

⁸⁴ <https://www.ugt.es/estructura-confederal>

⁸⁵ <https://www.ceoe.es/es/conocenos/organizacion/conoce-nuestro-equipo>

⁸⁶ PÉREZ GARIJO, Rosa, Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pág. 271.

⁸⁷ LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025, pág. 86.

Ahora bien, no establece dicha obligación para todas las fundaciones y organizaciones del Tercer Sector de Acción Social y de Economía Social, solo para aquellas que cumplan los siguientes requisitos: que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125 y que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros. Cabe añadir que en el caso de las Fundaciones y las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social la norma les permite la exención del cumplimiento de la norma si sus fines u objetos así lo justifican, sin que especifique nada en el caso de las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social. En el caso de la Fundaciones establece que se detallarán las razones fundadas y los objetivos que justifican dicha exención en el plan de actuación que elabora cada año el patronato (art. 25.8 de Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones).

Tampoco en este caso la norma será de aplicación cuando se renueven los órganos de gobierno y representación, establece la fecha del 30 de junio de 2028, casi cuatro años después de la aprobación de la LO 2/2024.

9.- Otras disposiciones.

A través de sus diferentes disposiciones la LO 2/2024 aborda distintas cuestiones en materia de igualdad, algunas, que ya han sido analizadas, complementarias de las modificaciones establecidas en los diferentes capítulos.

Quiero en este apartado destacar algunas por su acción u omisión.

La disposición adicional segunda establece la representación equilibrada *“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”* en consonancia con el resto del texto normativo y además es de aplicación inmediata desde la entrada en vigor de la LO 2/2024. Supone, sin duda, una mejora.

La disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 2/2024 remite, en materia de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito militar, a lo dispuesto en los artículos 13 y 102.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, en relación con los artículos 55 bis y 84 bis de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Sin embargo, esta remisión normativa, en mi opinión, no comporta necesariamente la plena aplicación sustantiva de dichos preceptos, sino que parece limitarse a una referencia de carácter formal o interpretativo.

Asimismo, pese a la constatada infrarrepresentación femenina en los altos mandos de las Fuerzas Armadas, no se ha abordado en la Ley Orgánica 2/2024 un desarrollo específico del principio de presencia equilibrada en dicho ámbito que permita superar la limitada previsión contenida en el artículo 65 de la LOI, que se limita a establecer un mandato genérico de procurar la efectividad de dicho principio en el seno de las Fuerzas Armadas. Esta omisión normativa constituye, en efecto, una oportunidad perdida para avanzar hacia una paridad real en uno de los sectores históricamente más masculinizados del aparato del Estado

La disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 2/2024 introduce mecanismos correctores en los procedimientos de evaluación de méritos, trayectoria investigadora y currículum vitae en el marco de las convocatorias públicas de I+D+i. El objetivo es compensar los períodos de inactividad investigadora para garantizar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, la norma dispone que deberán computarse como períodos de inactividad investigadora, al menos, aquellos derivados del disfrute de permisos por maternidad, paternidad, guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y/o lactancia, incapacidad temporal vinculada al embarazo, así como por causas relacionadas con violencia de género o cualquier tipo de acoso.

No obstante, será necesario examinar el modo en que tales previsiones se materializan en las convocatorias específicas, en tanto la redacción legal presenta una cobertura mixta: mientras algunos de los supuestos contemplados responden a situaciones que afectan de manera exclusiva o predominantemente a mujeres, como el embarazo o el riesgo durante la lactancia, otros tienen un carácter neutro desde el punto de vista del género, como los permisos de paternidad o los supuestos de guarda con fines de adopción. En consecuencia, la medida, aunque inspirada en una finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades, puede eventualmente causar el efecto contrario, dependiendo del supuesto concreto, lo cual plantea cuestiones sobre la adecuación de su diseño normativo.

La disposición final primera de la Ley Orgánica 2/2024 introduce una modificación en la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte, mediante la cual se establece la obligación, a cargo de las federaciones deportivas españolas y de las ligas profesionales, de elaborar y aplicar un protocolo específico de prevención y actuación frente a situaciones de discriminación, abusos o acoso sexual, así como acoso por razón de sexo o por abuso de autoridad. Esta previsión normativa refuerza el deber de diligencia de dichas entidades en materia de protección de la integridad y dignidad de las personas en el ámbito deportivo, en consonancia con los principios de igualdad y no discriminación establecidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

La disposición final tercera de la Ley Orgánica 2/2024 modifica el Real Decreto 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los deportistas profesionales, con el objeto de reconocer expresamente los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional a las mujeres deportistas sometidas a este régimen jurídico. Esta reforma responde a la necesidad de subsanar la situación de desprotección normativa en la que históricamente se han encontrado, derivada de su exclusión parcial del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, lo que ha supuesto, en la práctica, la ausencia de un nivel de garantías equivalente al previsto para el resto de las trabajadoras en el marco de relaciones laborales comunes.

La disposición final quinta modifica la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos y simplemente se limita a establecer que deberán *“tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan,*

dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen”. La medida es positiva, la prevención de la violencia machista es lo mínimo que se les puede exigir a los partidos políticos, pero la LO 2/2024 deja clara su intención de situar al margen de la obligatoriedad de la presentación equilibrada de mujeres y hombres los órganos de dirección de los partidos políticos, siendo estos, en muchos casos, los espacios donde se toman las principales decisiones políticas.

Por último, la LO 2/2024 modifica los artículos 37.8, párrafo primero, 40.4 y 5, 45.1.n), 49.1.m), 53.4.b) y 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores para incluir a las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual y garantizarles los mismos derechos que a las víctimas de violencia de género para flexibilizar las condiciones de prestación, reducir la jornada o cambiar de centro de trabajo⁸⁸. También amplía los supuestos de nulidad del despido objetivo y el despido disciplinario para incluir a las víctimas de violencia sexual, pero en el nuevo redactado se suprimió la protección frente a ambos despidos de las personas trabajadoras que hubieran solicitado los permisos previstos en el artículo 37.3.b) y las que hayan solicitado o estén disfrutando las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 (adaptaciones de duración y distribución de jornada por cuidado de hijos o el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio). Dicha supresión no guardaba ninguna coherencia con el propósito de la norma⁸⁹, resulta plausible considerar que se produjo una equivocación que fue posteriormente subsanada por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia⁹⁰.

IV. Breves Reflexiones.

Sin perjuicio de reconocer que la aprobación de la LO 2/2024 representa un avance normativo en el proceso de consolidación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, no puede obviarse que la ambición de la norma resulta, a mi juicio, en determinados aspectos, limitada.

La norma ofrecía una oportunidad legislativa propicia para incorporar medidas de mayor calado que hubieran permitido generar un impacto más significativo y sostenido en los ámbitos donde persiste un desequilibrio de representación entre mujeres y hombres.

Nuevamente, esto ya ocurrió con la LOI, el título es más ambicioso que su articulado, pues si bien utiliza el término paridad lo hace en la mayoría de ocasiones para establecer

⁸⁸ CABERO MORÁN, Enrique, “La inesperada dimensión laboral de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º. 118, 2024, pág. 10.

⁸⁹ CABERO MORÁN, Enrique, “La inesperada dimensión laboral de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, N.º. 118, 2024, pág. 11.

⁹⁰ «BOE» núm. 3, de 3 de enero de 2025, páginas 796 a 1067.

medidas que implican una representación equilibrada, pero en ningún caso paritaria. No parece adecuado que una disposición normativa que pretende avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres defina como paridad un umbral inferior al 50%, en tanto ello desvirtúa el contenido sustancial del principio de paridad. En realidad, únicamente una medida regula expresamente la paridad: la exigencia de listas cremallera en el ámbito electoral, donde la LOI impuso la obligatoriedad de una composición equilibrada en proporción 40/60. Si bien esta disposición puede ser valorada como una acción positiva en términos de igualdad formal, lo cierto es que, al establecer un techo del 50% para cualquiera de los sexos, impide, al menos en principio, que las mujeres puedan alcanzar mayoría, posibilidad que hasta ahora era jurídicamente viable y, en algunos casos, efectivamente realizada. Queda por analizar el alcance de la excepcionalidad prevista en la disposición adicional primera, y su posible efecto atenuante o correctivo de esta limitación.

Cabe destacar, asimismo, que la mayoría de los órganos en los que se impone la obligación de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, como el Consejo General del Poder Judicial, el Consejo de Ministros, el Tribunal Constitucional, el Tribunal de Cuentas o las Secretarías de Estado, ya presentaban, en general, una composición equilibrada antes de la entrada en vigor de dicha obligación por la LO 2/2024. Sin embargo, la norma permite excepciones en sectores donde dicho equilibrio no se cumple, como ocurre en los órganos de representación de las organizaciones empresariales y de los colegios profesionales o en los órganos de dirección de las fundaciones, lo que genera una aplicación desigual del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres precisamente en los ámbitos en los que es necesaria la obligatoriedad para avanzar.

En relación con la transposición 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, debe reconocerse que la normativa española representa un avance al extender los requisitos de equilibrio de género a los consejos de administración de entidades consideradas empresas de interés público, así como al personal de alta dirección de las sociedades cotizadas. No obstante, dicha transposición presenta ciertas limitaciones: en primer lugar, la norma no establece una obligación vinculante respecto a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el personal de alta dirección, en segundo lugar, omite incorporar un mandato específico relativo a la presencia de mujeres en cargos de consejeras ejecutivas, y por último conviene advertir que la regulación deja fuera de su ámbito de aplicación a la mayor parte del tejido empresarial español, compuesto mayoritariamente por pequeñas y medianas empresas⁹¹, lo que reduce significativamente su impacto real en términos de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito empresarial.

⁹¹ PONS CARMENA, María, «La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al —proyecto— de Ley Orgánica de Paridad», *Lan Harremanak*, 51, 2024, pág. 146.

Debe destacarse positivamente la inclusión del principio de presencia equilibrada en los procesos de nombramiento de jueces y magistrados; sin embargo, resulta llamativa la omisión de dicho principio en lo que respecta a los nombramientos dentro de la fiscalía, lo que evidencia una falta de coherencia en la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres que establece la norma.

En este sentido, puede afirmarse que el alcance de la norma corre el riesgo de quedar limitado a la consolidación de logros previamente alcanzados en materia de igualdad, lo cual no carece de relevancia, especialmente en un contexto donde los derechos de las mujeres continúan siendo susceptibles de retroceso, pero que, al mismo tiempo, representa una oportunidad perdida para avanzar decididamente en la paridad en ámbitos bastante masculinizados.

La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones en esferas clave como la política, la justicia, la economía, el ámbito empresarial o el sindical resulta esencial para la promoción efectiva del principio de igualdad de oportunidades. Para lograrlo, es imprescindible garantizar una representación sustancial de las mujeres en los espacios de poder y decisión. En consecuencia, hubiera sido deseable que la norma estableciera la obligatoriedad del principio de presencia equilibrada en aquellos supuestos en que ha optado por una formulación potestativa, así como la inclusión de sectores no abordados, como los partidos políticos o las asociaciones.

Asimismo, persiste una marcada sobrerrepresentación masculina en los órganos unipersonales que concentran mayores cuotas de poder (como presidencias o alcaldías). Si bien hay que reconocer la complejidad jurídica de imponer criterios de paridad en cargos unipersonales de naturaleza electiva, ello no exime de la necesidad de explorar fórmulas normativas que contribuyan a revertir dicha desproporción estructural.

Por último, procede valorar de forma positiva dos avances significativos introducidos en el ámbito laboral. En primer lugar, el reconocimiento a las mujeres deportistas profesionales de derechos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En segundo término, la extensión de la protección a las personas trabajadoras víctimas de violencia sexual, tanto en el desarrollo de la prestación laboral como frente al despido, en condiciones equiparables a las previstas para las víctimas de violencia de género.

Bibliografía

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, “La extinción del contrato de trabajo en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Ley, 2008.

ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, “El tiempo de trabajo en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Ley, 2008.

ALONSO COGOLLOS, Carla, “Novedades introducidas en la normativa societaria por la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Actualidad jurídica Uría Menéndez*, Nº. 66, 2024.

BALLESTER PASTOR, María Amparo, La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso, Tirant lo Blanch, 2000.

BUSTOS BOTTAI, Rodrigo. “Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la Ley para la igualdad efectiva”, *Universitas: Revista de Filosofía, Derecho y Política*, Nº. 6, 2007.

CABERO MORÁN, Enrique, “La inesperada dimensión laboral de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 118, 2024.

CABERO MORÁN, Enrique. “El contenido laboral de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres quince años después (2007-2022)”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº. 90, 2022.

CAMPS RUIZ, Luis Miguel, “Novedades de la ley orgánica 3/2007 en materia de suspensión del contrato de trabajo y excedencias”, en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Ley, 2008.

FABREGAT MONFORT, Gemma, “El derecho a la conciliación en la Ley Orgánica 3/2007, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Resumen de las novedades de la LOI en materia de conciliación” en: CARDONA RUBERT, María Belén, Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Hacia un respeto igualitario de las reformas parentales, Bomarzo, 2009.

FABREGAT MONFORT, Gemma, Los planes de igualdad en la Administración Pública tras el RD-LEY 6/2019, Bomarzo, 2019.

FABREGAT MONFORT, Gemma. Los planes de igualdad como obligación empresarial: análisis de la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Bomarzo, 2007.

GARCÍA CAMPÁ, Santiago. “La aplicación del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el empleo y la ocupación al proceso de selección del consejo de administración de las sociedades cotizadas cuando no tienen equilibrio de género. Un análisis crítico de las críticas sobre su necesidad, obligatoriedad y constitucionalidad”. *IgualdadES*, 11, 2024. DOI: <https://doi.org/10.18042/cepc/igdes.11.10>

GARCÍA CAMPÁ, Santiago; VENTURA FRANCH, Asunción. “El nuevo concepto de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico español. Su aplicación en el ámbito laboral a través de las acciones positivas y la corresponsabilidad” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Nº. 2, 2021.

GARCÍA SORIANO, María Vicenta. “El principio de presencia equilibrada en el art. 44 bis de la LOREG y el derecho de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad: análisis crítico de la última reforma de la LOREG”. *Feminismo/s*, Nº. 12, 2008 (Ejemplar dedicado a: Mujeres en Democracia: Perspectivas jurídico-políticas de la Igualdad /coord. por María Nieves Montesinos Sánchez, María del Mar Esquembre Cerdá).

GOERLICH PESET, José María, GARCÍA RUBIO, María Amparo, “La tutela de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales”, en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, La Ley, 2008.

LOUSADA AROCHENA, José Fernando. “La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 10, Nº. 1, 2025. DOI: <https://doi.org/10.20318/femeris.2025.9172>

MATEOS DE CABO, Ruth. “Mujeres y liderazgo empresarial: explorando la brecha de género en la cima”. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 2, Nº. 2, 2017. DOI: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3758>

MORAGA GARCÍA, María Ángeles. “La igualdad entre hombres y mujeres en la Constitución española de 1978”. *Feminismo/s*. Nº 8. 2006. DOI: <https://doi.org/10.14198/fem.2006.8.04>

PASTOR MARTÍNEZ, Albert, “Las medidas laborales del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *IUSLABOR* 1/2019. DOI: <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2019.i01.03>

PÉREZ GARIJO, Rosa. Igualdad laboral entre mujeres y hombres: realidad social y su reflejo en el cine. Valencia, Tirant lo Blanch, 2025.

POLO SÁNCHEZ, María Cristina, “Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, Vol. 7, Nº. 2, 2019.

PONS CARMENA, María, «La presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las empresas: de la Ley Orgánica de Igualdad (2007) al — proyecto— de Ley Orgánica de Paridad (2024)»; *Lan Harremanak*, 51, 2024. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26315>

RECIO ALCAIDE, Adela; CASTELLANOS SERRANO, Cristina; ANDRÉS JIMÉNEZ, Javier, “¿Cómo incide el nuevo diseño de los permisos de nacimiento en la corresponsabilidad? Un análisis con registros administrativos de la Seguridad Social de 2016 a 2023”, *PAPELES DE TRABAJO 4/2024*, Instituto de Estudios Fiscales, 2024.

ROQUETA BUJ, Remedios, BLASCO PELLICER, Ángel Antonio, “Las modificaciones de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en materia de seguridad social”, en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, 2008.

RUIZ DE LA CUESTA FERNÁNDEZ, Sol; BAJO GARCÍA, Irene, “Conciliación de la vida familiar y laboral”. *Feminismo/s*, Nº. 8, 2006. DOI: <https://doi.org/10.14198/fem.2006.8.09>

SALA FRANCO, Tomás, “Las políticas de empleo y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, 2008.

SALA FRANCO, Tomás, CARDONA RUBER, María Belén, “La negociación colectiva y el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en: SALA FRANCO, Tomás, BALLESTER PASTOR, María Amparo, BAÑO LEÓN, José María, EMBID IRUJO, José Miguel, GOERLICH PESET, José María, *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Parte cuarta. Los aspectos laborales de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, La Ley, 2008.

SENENT VIDAL, María José, “La presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito jurídico empresarial: aportaciones de la Ley Orgánica 2/2024”, *Revista de derecho de sociedades*, N° 73, 2025.

TERRÁDEZ SALOM, Daria. “Comentario introductorio y traducción de la sentencia del tribunal europeo de derechos humanos recaída en el caso Alonso Saura c. España de 8 de junio de 2023. Techo de cristal, desigualdad de género y politización en los nombramientos de altos puestos judiciales”. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13(2), 2023. DOI: <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8244>

TORRES DÍAZ, María Concepción. “Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres: La necesaria exigencia de la paridad en los ámbitos de toma de decisiones y puestos de responsabilidad”. *Ars Iuris Salmanticensis: AIS: revista europea e iberoamericana de pensamiento y análisis de derecho, ciencia política y criminología*, Vol. 12, N°. 1, 2024.

VENTURA FRANCH, Asunción, GARCÍA CAMPÁ, Santiago. *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*. Thomson Reuters Aranzadi, 2018.