

La ley española de paridad. Ideas básicas y puntos críticos*

Spanish parity law.
Main ideas and critical points

JOSÉ FERNANDO LOUSADA AROCHENA

Magistrado especialista de lo social – TSJ/Galicia

Doctor en Derecho / Graduado Social

*Profesor asociado de Derecho Procesal Universidad
de A Coruña*

ORCID ID: 0000-0002-4629-0539

Recibido: 2/10/2024

Aceptado: 10/1/2025

doi: 10.20318/femeris.2025.9172

Resumen. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo una serie de medidas de empoderamiento de las mujeres con fundamento en la democracia paritaria. Tales medidas determinaron un avance significativo en la participación equilibrada de mujeres y hombres en tres ámbitos: candidaturas electorales, órganos decisorios de carácter público y en determinadas sociedades mercantiles. Pero esos avances han sido insuficientes. Además, la Unión europea ha aprobado una Directiva sobre equilibrio de género en los consejos de administración de sociedades cotizadas. De ahí la necesidad de aprobar la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Con ella se pretende profundizar en las medidas de paridad que en el ordenamiento jurídico español había introducido la LO Igualdad, extenderlas a otros ámbitos y trasponer la Directiva de la Unión europea. El presente estudio aborda el análisis exegético de la LO Paridad para identificar sus ideas esenciales, el alcance de sus medidas y los puntos críticos de la regulación.

Palabras clave: Igualdad de género, paridad, equilibrio de género en consejos de administración de sociedades cotizadas.

Abstract. Organic Law 3/2007, of March 22, for the effective equality of women and men, introduced a series of measures to empower women based on paritary democracy. These measures determined significant progress in the balanced participation of women and men in three areas: electoral candidacies, public decision-making bodies and in certain commercial companies. But these advances have been insufficient. Furthermore, the European Union has approved a Directive on gender balance on the boards of directors of listed companies. Hence the need to approve Organic Law 2/2024, of August 1, on equal representation and balanced presence of women and men. The aim is to deepen the parity measures that the LO Equality had introduced in the Spanish legal system, expand them to other areas and transpo-

* Este artículo se enmarca en el Proyecto PID 2019-108526RB-I00/AEI/10.13039/501100011033. Título: Violencias de Género y subordinación estructural: implementación del principio del gender mainstreaming. IP: Juana María Gil Ruiz.

se the European Union Directive. The present study addresses the exegetical analysis of the LO Paridad to identify its essential ideas, the scope of its measures and the critical points of the regulation.

Keywords: Gender equality, parity, gender balance on boards of directors of listed companies.

La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante, LO Paridad), será objeto de análisis en el presente estudio siguiendo los criterios propios de la hermenéutica jurídica, lo que nos lleva a examinar el espíritu de la ley (epígrafe 1: fundamentos ideológicos y normativos), su impacto sobre la situación legislativa anterior (epígrafe 2), su estructura normativa formal como ley reformadora de otras sin contenidos privativos (epígrafe 3), y luego la exégesis de sus contenidos normativos, comenzando por el concepto legal de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres (epígrafe 4), y luego detallando las medidas de paridad en el ámbito electoral (epígrafe 5), en órganos decisorios públicos (epígrafe 6), en las sociedades cotizadas y supuestos asimilados (epígrafe 7), y en colegios profesionales, sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, tercer sector de acción social y economía social (epígrafe 8), todo lo cual nos permitirá identificar las ideas esenciales de la LO Paridad, el alcance de sus medidas y los puntos críticos de la regulación (epígrafe 9: valoraciones y conclusiones).

Hemos de realizar una advertencia inicial al lector o lectora. La LO Paridad, a través de varias de sus disposiciones finales, acomete la reforma de varias leyes orgánicas, ordinarias y hasta un real decreto que no se refieren a la representación paritaria o presencia equilibrada. La mayoría de estas reformas se refieren a cuestiones varias sobre igualdad de género, lo que, por cercanía temática, justifica su inclusión en la LO Paridad. Aunque hay una que es un notorio estrambote, a saber una reforma relacionada con la tramitación parlamentaria del techo de gasto (en un nuevo ejemplo de la reprobable técnica de vehicular reformas a través de disposiciones extravagantes de leyes que nada tienen que ver con la materia abordada). Pues bien, la advertencia es que la totalidad de todas estas reformas (tanto la del techo de gasto como las demás sobre igualdad de género), al no referirse a la representación paritaria o presencia equilibrada, quedan fuera de nuestro análisis, que se encuentra limitado a dicha concreta cuestión.

1. Fundamentos ideológicos y normativos de la ley de paridad

La milenaria separación de roles entre mujeres y hombres ha tenido como una de sus consecuencias más significativas la reclusión de las mujeres en la vida privada y su exclusión de la pública. De ahí que, entre las primeras reivindicaciones del feminismo, se encontrase el derecho al voto y, en general, a la participación en la vida pública. Sin embargo, la consecución del derecho al voto no trajo consigo el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión política, ni el reconocimiento de su derecho a participar en la vida pública trajo consigo el acceso a los ámbitos de decisión de las cuestiones públicas. Algo semejante

se podría afirmar con respecto al mundo de los negocios pues, una vez reconocida hace apenas unas décadas su plena capacidad de obrar civil / mercantil, las mujeres tampoco consiguieron acceder a los ámbitos de decisión en el mundo de los negocios. Estos fenómenos, conocidos como “techos de cristal”, obedecen a que en la sociedad persisten los prejuicios que históricamente justificaron las exclusiones legales de las mujeres de la vida pública y que todavía persisten aunque las leyes han cambiado.

Fruto de esta constatación, se ha perfilado, en las últimas décadas, una reivindicación de paridad para garantizar el acceso de mujeres a los *ámbitos de decisión* que se ha justificado dentro del Feminismo tanto desde el paradigma de la igualdad (personalmente, más convincente) porque supone “el establecimiento de la auténtica universalidad hurtada por el patriarcado”, como desde el paradigma de la diferencia porque supone “hacer entrar a las mujeres en tanto que mujeres en las instancias de decisión” (Cobo, 2002: 36 ss). Con uno u otro fundamento, “la paridad es un principio que implica superar las estructuras políticas y jurídicas que continúan avalando en pleno siglo XXI una ciudadanía devaluada de las mujeres” (Salazar, 2019: 77). La reivindicación de paridad se contextualiza dentro de la transformación desde un derecho antidiscriminatorio clásico basado en la comparación de individuos a otro moderno considerando las estructuras colectivas de dominación (“subordiscriminación” en la terminología de Barrère / Morondo 2011, y de Barrère 2019; seguida entre otras autoras por Gil 2018, o por Ventura /García Campá, 2018; más recientemente, Irigoien, 2024).

A nivel jurídico, esa reivindicación se ha justificado en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979 (en adelante, Convención CEDAW), en concreto en su artículo 7 b), según el cual “los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a ... b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”.

Pero en la Convención CEDAW no se habla ni de paridad ni de presencia equilibrada. Esos tópicos se gestaron en la década de los noventa, inicialmente en Europa: la 1ª Cumbre Europea “Mujeres en el Poder” (Atenas, 1992), culminó con una Declaración donde se afirmaba que “la democracia exige la paridad en la representación y en la administración de las naciones”. No mucho después la IV Conferencia Mundial de las Mujeres (Beijing, 1995) culminó con una Declaración y una Plataforma para la Acción para el empoderamiento de las mujeres que contempla un Objetivo G sobre “la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones” donde aparece una serie de medidas justificadas en dos ideas: son una “exigencia básica de justicia o democracia” (conectando con el paradigma de igualdad) y “condición necesaria para que los intereses de las mujeres se tengan en cuenta” (conectando con el paradigma de la diferencia).

Desde entonces, estas medidas (denominadas de diversas y variopintas maneras: de democracia paritaria, de empoderamiento decisorio, de composición, participación o presencia equilibrada, de equilibrio de género o de paridad) se han consolidado en nume-

rosos textos de Naciones Unidas. Baste citar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, cuyo Objetivo 5, “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, incluye entre sus metas asegurar “la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”, y, a tal efecto, los Estados deberán “aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”.

Ya en el ámbito regional europeo, el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó la Recomendación Rec (2003)3 sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, que por vez primera define la “participación equilibrada” como una tasa de participación de al menos el cuarenta por ciento de cada sexo en los puestos de representación y decisión como un umbral de paridad para eliminar posibles sesgos de género en los procesos de toma de decisiones. Este equilibrio 40/60 ha tenido éxito, también en nuestras leyes sobre la materia, y se ha justificado en la apreciación (tomada de la práctica) de una sospecha de discriminación en desviaciones superiores a una quinta parte (o sea, superiores a un 20 sobre un 100).

La Unión europea, caracterizada por el compromiso desde siempre con la igualdad de mujeres y hombres, sin embargo no ha realizado un reconocimiento general de la paridad en un texto jurídico obligatorio para los Estados miembros, salvo en el ámbito de ciertas sociedades mercantiles: 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.

Pues bien, la LO Paridad, después de afirmar en el inicio de su Preámbulo que “un aspecto de especial relevancia a la hora de determinar la calidad de un sistema democrático es, sin duda, el grado de igualdad entre mujeres y hombres que existe en la sociedad”, relaciona varios de los instrumentos a que acabamos de referirnos, y algunos otros que omitimos, y al relacionarlos conecta con la reivindicación de paridad que está detrás de todos ellos. Tal consideración es importante a la hora de interpretar las disposiciones de la LO Paridad pues definen sus objetivos y finalidades, lo cual adquiere relevancia porque, como veremos en unos párrafos, la LO Paridad no tiene disposiciones propias donde, como suele ser la técnica legislativa habitual, se defina, usualmente en sus primeros artículos, el objetivo y la finalidad de la ley de que se trate.

2. Impacto sobre la situación legislativa anterior

La LO Paridad no es una novedad en nuestro ordenamiento jurídico. Las medidas de empoderamiento en ámbitos de decisión ya tuvieron sus primeras manifestaciones, en línea con los instrumentos supranacionales entonces vigentes, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO Igualdad). Resulta necesario, antes de continuar con la LO Paridad, detenernos brevemente en la regulación de la LO Igualdad, que actuó en tres ámbitos:

- 1) En “las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios ... diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas” (disposición adicional 2ª de la LO Igualdad y artículo 44 bis de la LO del *Régimen Electoral General*). Fueron estas medidas declaradas constitucionales en la STC 12/2008, de 29 de enero, donde, sin acudir al concepto de acción positiva, se justifican en la consecución de la igualdad sustancial del artículo 9.2 de la CE, aludiendo, en párrafos clave de su fundamentación, a la igualdad sustancial como “elemento definidor de la noción de ciudadanía”, o remitiendo a “los valores sobre los que se sustenta la llamada democracia paritaria”; en suma, estas medidas técnicamente no son acciones positivas, ni son cuotas (aunque se las suele llamar así), sino medidas diferentes de democracia paritaria (Lousada, 2008). Recurrida esta STC ante el TEDH, este consideró la demanda mal fundada porque “la ley en cuestión establece un sistema de porcentajes que se aplica indistintamente a los candidatos de uno y otro sexo, pretendiendo garantizar una participación equilibrada de mujeres y hombres en las funciones electivas” (Decisión de 04/10/2011, req. 35473/08).
- 2) En los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que correspondan a los Poderes Públicos pues estos “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 16 de la LO Igualdad), y en particular la presencia equilibrada se contempla en los órganos de control y gobierno de los centros docentes (artículo 24.2 d), en la oferta artística y cultural pública (artículo 26.2 c), en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud (artículo 27.3 e), en los órganos directivos de la AGE y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículo 52), en los tribunales y órganos de selección del personal de la AGE y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella (artículo 53) y en la designación de representantes de la AGE en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, y en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe (artículo 54).
- 3) En el consejo de administración de “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada” (artículo 75 de la LO Igualdad).

La definición de presencia o composición equilibrada asumida por la LO Igualdad se situó en la línea de los instrumentos internacionales: “a efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. Se trata de una norma acorde con los parámetros manejados en el ámbito supranacional y además con marcada flexibilidad porque “permite

también la paridad estricta (50%) (y) deja una horquilla de un 20% en su aplicación que puede ser cubierta por uno de los dos sexos” (Sevilla, 2007: 572).

Esta es, sucintamente expuesta, la situación legislativa previa a la LO Paridad donde, como acabamos de verificar, la LO Igualdad contenía medidas de paridad. Sin embargo, la LO Paridad, sin desconocerlas, parece como si quisiera ignorarlas. En este sentido, solo se acuerda de afectar a la LO Igualdad para introducir en ella una disposición adicional con la finalidad de regular el acceso a la profesión de agente de igualdad (disposición final 6ª de la LO Paridad, que introduce la disposición adicional 32ª en la LO Igualdad); una reivindicación muy atendible y cuyo cumplimiento venía siendo reclamado tiempo ha, pero que muy poco o nada tiene que ver con la paridad.

Con lo cual, las disposiciones sobre paridad de la LO Igualdad se mantienen incólumes pues la LO Paridad ni las deroga (la LO Paridad no tiene disposición derogatoria), ni se molesta en reformarlas para realizar (si fuera necesario) los oportunos ajustes. Acaso si lo hiciera se quedaría de manifiesto que la LO Paridad es el consecuente desarrollo de unos principios que ya estaban en la LO Igualdad. Y parece como si el Poder legislativo quisiera poner en segundo plano esa condición subordinada para darle mayor empaque a la LO Paridad, acaso por motivos más políticos que jurídicos. O, también por motivos políticos, no se ha querido tocar la LO Igualdad.

Desconocemos en realidad cuáles han sido los motivos para no afectar a la LO Igualdad y para mantener dos regulaciones separadas y ello, aunque reconozcamos que ambas regulaciones reman con el mismo objetivo final de la paridad y que ambas regulaciones están llamadas a complementarse, puede afectar a la debida aplicación dada la fragmentariedad de la regulación (no es lo mismo aplicar normas dispersas en varias leyes que aplicar normas ordenadas monotemáticamente en una misma ley) y al no existir siempre una buena concordancia (por ejemplo, no se regula nada con respecto a la relación entre las medidas de presencia equilibrada de género en las empresas societarias y los planes de igualdad previstos en la LO Igualdad, y la carencia es más notoria si consideramos que nuestra legislación también contempla planes de diversidad y protocolos antiacoso que, con aquellas medidas de presencia equilibrada “forman parte de todo, están unidas y relacionadas”; en este sentido Pons, 2024: 147-148).

3. La ley de paridad es una ley de retales y eso lastra su aplicación

Sobre la anterior situación legislativa y sin afectar a la LO Igualdad (más que en la regulación de la profesión de agente de igualdad), la LO Paridad (según explica su Preámbulo) “introduce sustanciales modificaciones en nuestro ordenamiento jurídico a fin de ahondar en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica”. En concreto, y a los efectos de ahondar en las medidas de paridad en distintos ámbitos de decisión, la LO Paridad, en su articulado y en varias de sus disposiciones adicionales (quedando excluidas, como se advirtió de inicio, las reformas contenidas en las diligencias finales por no referidas al tema de la representación

paritaria o presencia equilibrada), modifica hasta seis leyes orgánicas (del *Régimen Electoral* General, del Tribunal Constitucional, del Consejo de Estado, del Tribunal de Cuentas, de Libertad Sindical y del Sistema Universitario) y hasta doce leyes ordinarias (del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, del Gobierno, de *Régimen Jurídico del Sector Público*, de Sociedades de Capital, de los Mercados de Valores y Servicios de Inversión, de Colegios Profesionales, de la Radio y Televisión de titularidad estatal, del Estatuto de Trabajadores, de Fundaciones, del Tercer Sector de Acción Social, de Economía Social y de la Carrera Militar).

Así las cosas, la LO Paridad se configura como una ley solo de retales, sin disposiciones propias que, con carácter general, aborden, en sus primeros artículos, la finalidad de la ley, su ámbito, los conceptos utilizados u otras cuestiones de tal alcance general, y esa decisión legislativa acaso no sea del todo acertada por varios motivos:

- El objetivo y la finalidad de la ley, su ámbito de aplicación y los conceptos aplicados, que usualmente se abordan en los primeros artículos de las leyes, brillan por su ausencia. Ciertamente, algunas de esas precisiones, en particular las referidas al objetivo y la finalidad de la ley, las podemos deducir de la parte expositiva de la LO Paridad que adquiere un valor interpretativo relevante a la hora de aplicar el articulado.
- El concepto central de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, ante la ausencia de su sede más lógica en los primeros artículos de una ley dedicada a las medidas de paridad, se desubica en su disposición adicional 1ª, siendo paradójico que para saber de lo que se habla a lo largo de toda la parte expositiva y articulada de la ley, se deba acudir a una disposición situada en el final de la ley.
- No se regulan garantías para llevar a efecto los objetivos de paridad, como la transparencia de los procedimientos de nombramiento, acceso a información o establecimiento de sanciones, ni tampoco garantías de tutela judicial efectiva. A nuestro juicio, estas cuestiones se deberían resolver considerando el incumplimiento de los mandatos de paridad como incumplimientos del principio de igualdad de los sexos contemplado en el artículo 14 de la Constitución Española, lo que permite acudir a la LO Igualdad y normas concordantes para resolver cuestiones como la calificación jurídica de los nombramientos incumpliendo los mandatos de paridad, la legitimación para impugnarlos, la carga de la prueba o el contenido de la sentencia. Pero esto es nuestra opinión que no estaría de más estuviera corroborada en un artículo de la LO Paridad, y además acaso hubiera sido oportuno introducir algunas precisiones dirigidas a aclarar la aplicación de los mandatos de paridad, todo ello en aras a la seguridad jurídica. Solamente en relación con el equilibrio de género en el ámbito societario (y eso por imperativo de la Directiva 2022/238) se contemplan medidas de implementación de los objetivos (transparencia de los procedimientos de selección, medidas de desempate a igualdad de méritos, carga de la prueba o acceso a información de la persona candidata), aunque también en este ámbito afloran carencias (como se verá en su momento, no se hace alusión expresa a los mecanismos de reparación de las conductas incumplidoras).

4. Concepto de representación paritaria y presencia equilibrada vs acción positiva

La exégesis del contenido normativo de la LO Paridad debe comenzar por el concepto de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, pues es el concepto central dentro de una ley cuyo contenido es el establecimiento de medidas de paridad. Sin ese concepto, ni siquiera sabríamos de qué estamos hablando. Curiosamente, ese concepto se encuentra relegado a la disposición adicional 1ª de la LO Paridad, lo que se debe criticar al resultar una desubicación legislativa a la que no encontramos explicación. Es verdad que la LO Igualdad también contiene la definición parangonable de “presencia o composición equilibrada” en su disposición adicional 1ª. Pero también es verdad que en la LO Igualdad ello encontraba su lógica en que se quería establecer un concepto aplicable para varias disposiciones desperdigadas a lo largo de la LO Igualdad y de diferente alcance y ámbito aplicativo. Mientras que la LO Paridad está dedicada a la paridad, con lo cual lo que esta es se debería definir *ab initio*.

Según la disposición adicional 1ª de la LO Paridad, y “a los efectos de esta ley”, la representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres se define como “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”. Ahora bien, se añade que ese “criterio” (así expresamente lo denomina) de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres podrá no aplicarse, “en consonancia con el principio de acción positiva”, en el supuesto de que “exista” una representación de mujeres que sea superior al sesenta por ciento, que, en todo caso, deberá de justificarse.

Desde una aproximación estrictamente nominal a la denominación legal de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, algunos comentarios resultan oportunos. Primero, la LO Paridad mantiene la referencia a la presencia equilibrada que ya se encontraba en la denominación de “presencia o composición equilibrada” manejada por la LO Igualdad, y que la doctrina científica había valorado positivamente porque “todo el mundo entiende (el equilibrio) como algo deseable en cualquiera de sus aplicaciones” (Sevilla, 2007: 572). Y segundo, la LO Paridad, junto a la “presencia equilibrada”, alude a la “representación paritaria”, lo que en puridad semántica no es lo mismo pues la paridad apunta hacia un 50/50, aunque luego en la definición legal no se hace ningún distingo entre ambas denominaciones, con lo cual aludiremos indistintamente a medidas de paridad o de equilibrio de género en la consciencia de que en la definición legal ambas expresiones se hayan equiparadas.

Entrando ahora en la hermenéutica del contenido normativo contemplado en la disposición adicional 1ª de la LO Paridad, dicho contenido pivota sobre dos conceptos diferentes. En su primer inciso se refiere a la representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres que a diferencia de las acciones positivas (Lousada, 2014: 279-280): es un concepto bidireccional (aunque, dada la actual predominancia masculina en los puestos de toma de decisiones, se acelerará la incorporación de las mujeres, a la larga su funcionalidad es bidireccional pues garantizan el equilibrio entre ambos sexos) que justifica en aras a la democracia y la justicia (redimensionados como valores parita-

rios) medidas definitivas (no solo temporales) aplicables en aquellos puestos de poder o de toma de decisiones donde el principio democrático predomina sobre el meritocrático (como candidaturas electorales o altos cargos gubernamentales) o donde existe un margen de discrecionalidad que, de ser limitado, podría propiciar cuotas masculinas de facto (por el sesgo masculino en la concepción del cargo de que se trata o por el riesgo de la cooptación entre varones).

Mientras el segundo inciso la norma se refiere a la posibilidad de excepcionar, “en consonancia con el principio de acción positiva”, la representación paritaria y presencia equilibrada (que se califica como un “criterio”, lo que no deja de ser una sorprendente degradación conceptual respecto a su calificación de “principio” en el artículo 16 de la LO Igualdad) cuando “exista” una representación de mujeres superior al sesenta por ciento, que, en todo caso, deberá de justificarse. O sea, solo se puede imponer una representación femenina superior al sesenta por ciento cuando en el ámbito de que se trata exista una implantación femenina superior a ese porcentaje; en todo caso, ello se deberá justificar como acción positiva de acuerdo con el artículo 11 de la LO Igualdad y concordantes (situación patente de desigualdad de hecho, la temporalidad de la medida y la razonabilidad y proporcionalidad en relación con el objetivo perseguido). Con este segundo inciso se posibilita una sobrerrepresentación femenina en el supuesto de que exista esa sobrerrepresentación de mujeres en el ámbito del que se trata y además concurren las exigencias legalmente establecidas para implementar una acción positiva.

Aunque las medidas de paridad y las medidas de acción positiva son conceptualmente diferentes, nada impide la integración de elementos de acción positiva en una medida de paridad, como sería, por ejemplo, establecer listas cremallera en candidaturas electorales garantizando que la primera posición corresponda a candidatas femeninas (mujer/hombre, mujer/hombre ...). Otro ejemplo lo encontramos en la STC 13/2009, de 19 de enero, sobre la ley electoral vasca, que fue declarada constitucional “en tanto que coyuntural” en cuanto que garantiza una representación femenina mínima del 50% mientras la masculina es del 40%. Igual razonamiento encontramos reproducido en la STC 40/2011, de 31 de marzo, sobre la ley electoral andaluza, que establece las listas cremallera; sin embargo, en este caso sería más correcto justificar su constitucionalidad exclusivamente como medida de paridad (y de hecho la mayoría de los argumentos de esta STC 40/2011 van en esa línea por remisión a la STC 12/2008): una lista cremallera es exclusivamente una medida de paridad y solo tendría un componente de acción positiva en caso de imponer a las mujeres en la primera posición.

5. Medidas de paridad en las candidaturas electorales

Uno de los ámbitos en los que la LO Igualdad estableció medidas de equilibrio fue en las candidaturas electorales. A tal efecto, la LO Igualdad introdujo un artículo 44 bis en la Ley Orgánica de Régimen Electoral General referido a “las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los conse-

jos insulares y de los cabildos insulares canarios ... diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas”, para establecer que “deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento”. Se exceptuaban de esta exigencia, las candidaturas para elecciones municipales que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes (artículo 187.2 de la LOREG).

La LO Paridad, en su artículo 1, reforma el artículo 44 bis de la LOREG con la finalidad de instaurar listas cremalleras. Con la nueva redacción, “deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa” las candidaturas a las elecciones referidas en la norma (ahora redactadas en lenguaje inclusivo: diputados y diputadas; además, se especifican, junto a las elecciones a asambleas legislativas de comunidades autónomas, las elecciones a las Juntas Generales de los Territorios Históricos Vascos). O sea, se pasa de una participación equilibrada 40/60 a una lista cremallera en un principio 50/50.

Al pasar a una mayor exigencia de paridad y debido a la dificultad de alcanzarla en las candidaturas para elecciones municipales en aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes, en estos casos se mantiene en vigor el equilibrio 40/60 que se exigía en la LO Igualdad (artículo 187.2 de la LOREG).

El tránsito de una presencia o composición equilibrada del 40/60 a una representación paritaria del 50/50 se justifica en el Preámbulo de la LO Paridad en que “pese a haberse corregido sustancialmente el desequilibrio existente entre mujeres y hombres en las diferentes listas electorales, la media de hombres continúa siendo ligeramente superior a la de mujeres” y “esta diferencia se incrementa si tenemos en cuenta los cargos electos” (el Preámbulo ofrece algunos datos estadísticos al respecto). La doctrina había ya alertado de que, en la aplicación práctica de la presencia equilibrada 40/60, el mínimo del 40 % se venía aplicando sistemáticamente a las mujeres, de tal manera que la presencia equilibrada terminó transformándose en una cuota del 40 % para las mujeres en muy pocas ocasiones superado (Ventura, 2014: 120).

También alude el Preámbulo a la STC 40/2011, de 31 de marzo, que declaró la constitucionalidad de las listas cremallera de la ley electoral andaluza sobre fundamentos mayormente semejantes a los de la STC 12/2008, de 29 de enero, que declaró la constitucionalidad de las listas equilibradas establecidas en la LO Igualdad atendiendo a su vinculación con la igualdad sustancial, la ciudadanía y la democracia paritaria. Estamos, en consecuencia, ante medidas (bilaterales) de paridad, no ante medidas (unilaterales) de acción positiva. Podríamos aquí parafrasear al TEDH cuando (al examinar una demanda contra la STC 12/2008) dijo aquello de que “la ley en cuestión establece un sistema de porcentajes que se aplica indistintamente a los candidatos de uno y otro sexo”; *ergo*, no existe vulneración alguna de la igualdad.

¿Cómo se lleva a efecto el cumplimiento de estos objetivos? En este caso concreto, el carácter imperativo de la normativa electoral y su aplicación de oficio por las juntas electorales facilita el cumplimiento de estos objetivos, y acaso por esta circunstancia el

artículo 44 bis de la LOREG en la redacción dada por la LO Igualdad no se preocupaba de establecer nada al respecto. Sí lo establece la nueva redacción del artículo según la LO Paridad, lo que, aun siendo obvio, no está de más establecer: “La Junta Electoral solo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para las personas candidatas como para las suplentes” (artículo 44 bis.5). A partir de esta decisión de admisión o inadmisión, las reclamaciones seguirán el procedimiento de recursos correspondientes y, en su caso, el de la reclamación en contencioso electoral.

¿Qué transitoriedad establece en este ámbito la LO Paridad? La más simple a la vez que la más efectiva en orden a alcanzar cuanto antes el objetivo pretendido: “la modificación será de aplicación a los procesos electorales que se convoquen después de la entrada en vigor de esta ley orgánica” (disposición transitoria 1ª.1 de la LO Paridad).

Seguramente sea este uno de los cambios más rutilantes de la LO Paridad, y el que hace más honor a la denominación pública que se le ha dado precisamente como “ley de paridad” (aunque su denominación oficial es bastante más larga y hace referencia indistinta a la representación paritaria y a la presencia equilibrada). Con todo, la LO Paridad no conseguirá del todo la paridad 50/50 que pretende porque las listas y cada tramo de la cremallera pueden seguir siendo encabezadas por un hombre, con lo cual en estos casos siempre acabaría elegido un hombre más que una mujer cuando fuera impar el número de personas candidatas electas. Acaso la LO Paridad, para resolver esta situación, podía haber exigido que las listas y cada tramo de la cremallera fueran siempre encabezadas por mujeres, pero esto se debería someter a las condiciones de una acción positiva y no está tan claro que a día de hoy ello fuera legítimo. Lo que sí me parece que lo sería pues no sería una acción positiva, sino simple y llanamente un mandato de paridad, es haber obligado, en aras a alcanzar un resultado más próximo a la estricta paridad 50/50, a que en cada tramo de la cremallera se alternase también la primera posición (o sea, si el primero de la lista es hombre y la segunda mujer, la tercera de la lista debería ser mujer y el cuarto hombre). En todo caso, ello no le va a quitar mérito significativamente a la modificación de la LOREG acometida por la LO Paridad.

6. Medidas de paridad en órganos decisorios de carácter público

Otro de los ámbitos en los que la LO Igualdad estableció medidas de equilibrio fue en los órganos decisorios públicos. Por un lado, estableció un principio general de actuación de los Poderes Públicos según el cual estos “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 16 de la LO Igualdad). Por otro lado, contempló en particular la presencia equilibrada en relación con diversos órganos principalmente de la AGE (artículos 24.2 d), 26.2 c), 27.3 e), 52, 53 y 54). Disposiciones que no han sido ni modificadas ni derogadas, con lo cual siguen en vigor y en su caso completan las disposiciones de presencia equilibrada de la LO Paridad.

En este punto, la LO Paridad sigue la estela de la LO Igualdad, y ante la constatación de la insuficiencia de enunciar un principio general de presencia equilibrada y de no garan-

tizarlo respecto a todos y cada uno de los órganos en los cuales se quiere aplicar la presencia equilibrada, establece esa garantía en relación con los siguientes órganos: el Tribunal Constitucional (artículo 2, que reforma el artículo 16.1 de la LO que lo regula; sobre la paridad en el TC, véase en particular el análisis de Salazar, 2018); el Consejo de Estado (artículo 3, que reforma los artículos 7 y 9 de la LO que lo regula); el Consejo Fiscal (artículo 4, que reforma el artículo 14.1 del Estatuto orgánico del Ministerio Fiscal); el Tribunal de Cuentas (artículo 5, que reforma el artículo 30 de la LO que lo regula); el Consejo General del Poder Judicial (artículo 6, que reforma el artículo 567 de la Ley Orgánica del Poder Judicial); el Gobierno (artículo 7, que reforma el artículo 12 de la Ley que lo regula); y la AGE (artículo 8, que reforma los artículos 54, 55 bis y 84 bis de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público). También se establece una regla de equilibrio para los órganos de concesión de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la AGE o por las entidades integrantes del sector público institucional estatal (disposición adicional 2ª de la LO Paridad).

La problemática interpretativa que suelen plantear estos listados normativos imponiendo una obligación es la de que lo no incluido en el listado se puede entender como que está excluido de la obligación. Pero esta conclusión no es válida en este caso porque el listado de que se trata en este caso no es más que la concreción del principio general contenido en el artículo 16 de la LO Igualdad a los Órganos del Estado y de la Administración General del Estado. Más allá de esa concreción sigue en vigor el artículo 16 de la LO Igualdad, ciertamente menos exigente por su débil normatividad (“procurarán atender”), pero con un ámbito de aplicación comprensivo de la totalidad de los Poderes Públicos, lo que incluye a las CCAA y demás AAPP. Menor exigencia que no se debe interpretar como debilidad del mandato de la paridad, sino como respeto a la autonomía de esas administraciones para desarrollar sus propios mandatos de paridad.

¿Cómo se lleva a efecto el cumplimiento de estos objetivos? Nada dice la LO Paridad. Acaso el Poder legislativo consideró que, tratándose de órganos públicos, sería impensable el incumplimiento de las medidas de paridad. Y acaso si estamos pensando en un incumplimiento deliberado y radical ello pueda ser cierto pues no parece imaginable una posición de rebeldía en un órgano público ante un mandato legal, menos aún si se trata de Órganos del Estado o de la Administración General del Estado. Ahora bien, pueden surgir dudas en orden al alcance del mandato de paridad y ello puede derivar en un contencioso entre la administración de que se trate y una persona quejosa. Ya hemos apuntado, a nuestro juicio, la afectación del principio constitucional de igualdad, y ello debería conducir a aplicar las garantías propias de la tutela antidiscriminatoria expresadas en la LO Igualdad y normas concordantes. Pero quizás hubieran sido oportunas algunas precisiones dirigidas a aclarar la aplicación de las normas en aras a la seguridad jurídica. No debería haber duda, por ejemplo, de que un nombramiento incumpliendo las normas de paridad debe ser “nulo y sin efecto” (artículo 10 de la LO Igualdad), pero sí las puede haber acerca del alcance de la nulidad (¿se debe nombrar sin más a quien fue preterido, o se debe iniciar nuevo proceso de nombramiento? ¿se puede reclamar una indemnización adicional? ¿qué alcance tiene la nulidad para las terceras personas de buena fe? ...), o de cómo conseguir esa nulidad en vía judicial (¿quiénes están legitimados para demandar? ¿qué reglas se aplican sobre la carga

de la prueba? ¿en qué términos quien demanda puede acceder a la documentación en poder del sujeto público que ha hecho el nombramiento objeto de impugnación? ...).

¿Qué transitoriedad establece en este ámbito la LO Paridad? Los mandatos de paridad en los órganos constitucionales (TC, Consejo de Estado, Consejo Fiscal, Tribunal de Cuentas y CGPJ) se aplicarán para los nombramientos posteriores a la entrada en vigor (disposición transitoria 2ª de la LO Paridad). Igual criterio se sigue para los mandatos de paridad en la AGE u del sector público institucional estatal, con el añadido de que, en todo caso, la presencia equilibrada de mujeres y hombres deberá quedar garantizado en el plazo máximo de cinco años (disposición transitoria 1ª.3). En cuanto a los *órganos para la concesión de premios o condecoraciones*, se estará a los convocados con posterioridad a la entrada en vigor (disposición transitoria 1ª.2).

Un comentario particular merece la reforma acometida en la Ley Orgánica del Poder Judicial porque no solo se refiere a la composición del CGPJ, también presenta un añadido importante que afecta a la totalidad de la Carrera Judicial pues, dados los déficits de representación femenina en los altos cargos judiciales (Fernández / Lousada, 2021; Blay / González, 2022; Ferrero, 2024), la LO Paridad establece en relación con los nombramientos discrecionales que en ellos “se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento” (artículo 6 de la LO Paridad, que reforma los artículos 599.1.4º y 602.1.d) de la LOPJ). Pero esto suena demasiado etéreo y plantea numerosos interrogantes en orden la referencia a utilizar para verificar el porcentaje (por poner algún ejemplo dudoso: en el Tribunal Supremo, ¿se toman en consideración separada las Presidencias de las Salas para posibilitar la paridad en la Sala de Gobierno?, ¿se hace un cómputo Sala a Sala, o se computa el conjunto de las Salas?; en la Presidencia de los Tribunales Superiores de Justicia de las CCAA, ¿se hace un cómputo de todas las Presidencias del Estado, o el cómputo es considerando los cargos discrecionales a realizar dentro de cada TSJ donde también se escogen las Presidencias de las Salas, o más aún dentro de cada Comunidad Autónoma donde también se escogen las Presidencias de las Audiencias Provinciales?). Seguramente estas dificultades han determinado que la LO Paridad (en su disposición adicional 6ª) obligue a una adaptación, en el plazo de un año, de los reglamentos judiciales reguladores de los nombramientos discrecionales para garantizar al menos un cuarenta por cien de mujeres (se supone que en el plazo de cinco años previsto para alcanzar el equilibrio en los nombramientos en la AGE y el sector público institucional).

Llama la atención, en todo caso, que la LO Paridad se olvide de realizar para la Carrera Fiscal iguales precisiones que las que hace para la Carrera Judicial pues la reforma del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal se limita a la paridad en el Consejo Fiscal (artículo 4 de la LO Paridad), sin referencia a los nombramientos discrecionales dentro de la Carrera Fiscal, cuya relevancia, por lo demás, es semejante a la que tienen los nombramientos discrecionales en la Carrera Judicial. En todo caso, y dado el principio general de composición equilibrada contenido en el artículo 16 de la LO Igualdad, esos nombramientos también deben ser equilibrados entre mujeres y hombres.

7. Medidas de paridad en órganos decisorios de sociedades mercantiles

El tercero de los ámbitos en los que la LO Igualdad estableció medidas de equilibrio fue respecto al consejo de administración de “las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada” (artículo 75 de la LO Igualdad), estableciendo que tales sociedades “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”. O sea, una medida de débil obligatoriedad más propia de la responsabilidad social corporativa (Elósegui / Lousada, 2008: 281), incluso tildada de voluntaria (Márquez, 2009: 7-10) o potestativa (Leiñena, 2010: 1257), siendo esa la opinión de la mayoría de la doctrina (García Campa, 2024: 297). Supuso mejoras en la situación real pues la presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas subió en 2021 hasta el 29,26 % del total y se acerca al 35 % en el IBEX (CNMV, nota de prensa de 19/05/2022); aunque todavía se veían como insuficientes (Montesdeoca, 2023; Mella, 2023), y de ahí la propuesta doctrinal de integrar la democracia paritaria en el Derecho Privado con una intervención decidida y firme del Poder Legislativo (Martín, 2022).

Además, la reforma venía obligada por 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. Si bien tampoco esta norma impone cuotas pues se caracteriza por su enfoque moderado y flexible, por su carácter mínimo y por la atribución a los Estados miembros de facultades para la suspensión de algunos de sus mandatos (Mella, 2024: 471-474).

La LO Paridad asume esta obligación de trasposición de la Directiva y además afirma (en su Preámbulo) asumir el objetivo “mucho más ambicioso” (literal, lo que efectivamente se corrobora en varias ocasiones, pero no en alguna otra ocasión) de “avanzar en igualdad de género en los órganos rectores y de dirección de las empresas (sin limitarse) a las sociedades cotizadas”. A tales efectos, la LO Paridad (en su artículo 9) reforma el artículo 529 bis y la disposición adicional 6ª de la Ley de Sociedades de Capital (LSC), e introduce una disposición adicional 16ª, y (en su artículo 10) reforma el artículo 292 de la Ley de Mercados de Valores y de Servicios de Inversión (LMV). Nada se dice sobre el artículo 75 de la LO Igualdad, acaso por considerarlo agotado por su plazo, aunque, por seguridad jurídica, se debió derogar (García Campa, 2024: 312).

7.1. Obligación de las sociedades cotizadas sobre diversidad de sus consejos de administración

Con carácter general, “el consejo de administración deberá velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un núme-

ro que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres” (artículo 529 bis.2 LSC). El alcance de esta obligación va más allá de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el consejo de administración de determinadas sociedades, pues, de un lado, se refiere a una diversidad que implica a otras causas de discriminación como la edad o la discapacidad (lo que no se entiende es el sentido de la referencia a la formación y experiencia profesionales pues no son causas de discriminación sino factores a considerar en todo nombramiento), y de otro lado, a toda sociedad con consejo de administración, con independencia de si es cotizada o no.

Ahora bien, se trata de obligaciones impuestas al consejo de administración con una intensidad jurídica suave (*soft law*), como lo delatan los verbos usados (“deberá velar”, “favorezcan”, “faciliten”). Con todo, esta obligación genérica sirve de contexto para las obligaciones más concretas establecidas en la norma española, en su mayoría provenientes de la comunitaria, y algunas que aún van más allá de la norma comunitaria. De este modo, esta obligación genérica sirve como criterio de interpretación de las obligaciones más concretas establecidas en la norma española potenciando la interpretación finalista favorable a alcanzar el mayor equilibrio posible.

7.2. Objetivos exigidos de equilibrio de género

La Directiva (UE) 2022/2381 establece (en su artículo 5) que las sociedades cotizadas pueden optar entre un 40% de administradores no ejecutivos o un 33% de administradores ejecutivos y no ejecutivos, aclarando, dadas las dificultades de cálculo aritmético, que se estará al número más próximo al 40% o al 33%, según la opción, pero sin superar en ningún caso el 49%, y para aún mayor claridad la Directiva contiene un anexo con objetivos numéricos en supuestos de cálculos aritméticos inexactos. Con la opción concedida en la norma comunitaria se afronta el problema más agudo de infrarrepresentación femenina en el mundo societario, que es la carencia de mujeres administradoras ejecutivas, de ahí que se fomenta su nombramiento con el beneficio de una reducción del porcentaje, del 40% al 33%, a las sociedades que incluyan, cuando menos, a una administradora ejecutiva. En esta misma línea, la norma comunitaria penaliza a la sociedad que opta por cumplir con 40% de administradores no ejecutivos, pues se le impone fijar “objetivos cuantitativos individuales con vistas a mejorar el equilibrio de la representación de género entre los administradores ejecutivos”, y los Estados miembros, además, garantizarán que dichas sociedades cotizadas se propongan alcanzar tales objetivos cuantitativos individuales a más tardar el 30 de junio de 2026.

Pues bien, la norma española (contenida en el artículo 529 bis.3 de la LSC), obliga a las sociedades cotizadas a “asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40% de personas del sexo menos representado”, aclarando que “el número total de consejeros que se considerará mínimo necesario para alcanzar tal objetivo deberá ser el porcentaje más cercano al 40%, sin que pueda superar en ningún caso el porcentaje del 49% de miembros del consejo de admi-

nistración” (esta aclaración replica la similar de la norma comunitaria aunque la norma española, criticablemente, no traspone el anexo de la comunitaria donde se concretan objetivos numéricos en supuestos de cálculos aritméticos inexactos; en todo caso, cualquier duda interpretativa obligará a acudir al anexo de la Directiva).

Aparentemente la norma española mejora la norma comunitaria porque opta por el porcentaje más elevado del 40%, sin distinguir entre administradoras ejecutivas y no ejecutivas, de manera que, por ejemplo, una sociedad con un porcentaje de administradoras ejecutivas superior al 33% aunque sin alcanzar el 40% las administradoras, sean o no ejecutivas, sería incumplidora según la norma española, aunque no lo sería según la comunitaria. En este sentido, se podría considerar más dura la norma española y, por consiguiente, una mejora con respecto a la norma comunitaria.

Sin embargo, una lectura más pausada nos lleva a conclusiones no tan complacientes con la norma española en relación con la trasposición de la norma comunitaria. De entrada, no se acaba de comprender como no cumple con la norma española una sociedad como la descrita en el párrafo anterior, mientras que sí lo hace aquella que solo tiene mujeres administradoras no ejecutivas en el porcentaje de un 40% cuando, a todas luces, en esta sociedad las mujeres están realmente menos empoderadas.

La eliminación de la opción (contemplada en la norma comunitaria) a favor del 33% de mujeres administradoras entre las cuales al menos una debería ser ejecutiva, no supone una mejora de la norma española, sino la eliminación de un mecanismo de fomento para las políticas societarias dirigidas a integrar administradoras ejecutivas.

Únase a todo ello que la norma española (y aquí la discrepancia con la norma comunitaria es frontal) no contempla la obligación de que, si la sociedad opta por cumplir con 40% de administradores no ejecutivos, deberá fijar “objetivos cuantitativos individuales con vistas a mejorar el equilibrio de la representación de género entre los administradores ejecutivos”. Ciertamente y como se verá en su oportuno epígrafe, la norma española contiene una norma sobre equilibrio de género en relación con el personal de alta dirección, y, a la vista de su habitual inclusión en el consejo de administración de la sociedad, ello se puede interpretar como una decisión legislativa dirigida a mejorar el equilibrio de género tanto entre el personal de alta dirección como también indirectamente en el consejo de administración. Pero esta solución ni resuelve todas las múltiples situaciones en las cuales se pueden encontrar una sociedad cotizada, ni en términos estrictos supone la fijación de “objetivos cuantitativos individuales”.

O sea, la norma española, aunque aparentemente supone una mejora al no posibilitar en ningún caso la reducción del 40%, está posibilitando el cumplimiento con administradores no ejecutivos del sexo menos representado (fenómeno de acceso de mujeres a puestos sin poder real conocido como tokenismo, vulgo “mujeres florero”).

Mejor juicio nos merece la disposición (no contenida en la norma comunitaria, pero sí en la española) según la cual en el supuesto de incumplimiento del porcentaje por causas sobrevenidas (fallecimiento, pérdida de la capacidad de obrar o inhabilitación legal, o renuncia voluntaria de uno de los miembros del consejo de administración), la sociedad deberá alcanzar dicho porcentaje al nombrar al nuevo consejero o consejera por coopta-

ción, y deberá recuperarse de forma definitiva en la primera junta general de accionistas que tenga lugar después de la vacancia producida. De este modo, y aparte de atender a la cobertura de vacantes por causas ajenas a la voluntad de las consejeras, se cierra una puerta al incumplimiento fraudulento del mandato de paridad en el supuesto de renunciaciones de consejeras que se encontraban preordenadas cuando se les nombró solo para cubrir formalmente con la exigencia legal.

7.3. Medios para alcanzar los objetivos

La Directiva (UE) 2022/2381 no impone unos objetivos automáticamente, sino que establece unos medios para alcanzar esos objetivos (artículo 6 de la Directiva), que la LO Paridad (a través del artículo 529 bis.4, 5 y 7 de la LSC) traspone de manera casi literal (y que, como veremos de inmediato, conectan directamente con las garantías de efectividad y de tutela judicial efectiva características de la tutela antidiscriminatoria). El planteamiento de no imponer resultados, sino una obligación de medios a valorar como necesaria (pues la sociedad no cumple voluntariamente con el objetivo de presencia equilibrada), idónea (pues se ciñe únicamente al proceso de selección del consejo de administración) y proporcionada (pues se ciñe a aquellas características del proceso de selección directamente relacionadas con el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, incluidas las acciones positivas y sus excepciones), permite concluir que “esta regulación (no restringe) de manera irrazonable y desproporcionada la libertad de empresa” (García Campá, 2024: 306-307).

- 1) La transparencia del procedimiento de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración: Si una sociedad cotizada no alcanza los objetivos, “deberá ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos”; y a tales efectos el procedimiento deberá (1) permitir “la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata”, (2) diseñarse con base en “criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos” que “se establecerán con anterioridad al inicio del proceso de selección”, y (3) asegurar “un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas”.

La herramienta de la transparencia y, como otra cara de la moneda, el indicio de discriminación para el caso de la ausencia de transparencia, se viene manejando desde hace décadas en el ámbito de la tutela antidiscriminatoria (STJUE de 17.10.1989, Danfoss, C-109/88), y últimamente ha sido el tema monográfico de una directiva de igualdad (la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023

por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento).

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

Técnicamente estamos ante una cuota de desempate que la jurisprudencia europea ha admitido bajo los criterios que esta cuota cumple, a saber: la preferencia no es absoluta (STJUE de 17.10.1995, Caso Kalanke, C-450/93) pues se exige una igualdad de méritos, aunque pueden ser equivalentes o sensiblemente equivalentes (STJUE de 6.7.2000, Caso Abrahamsson, C-407/98), y una cláusula de apertura que garantice a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas que las candidaturas serán objeto de apreciación objetiva en relación con todas las circunstancias de las personas candidatas (por ejemplo, la discapacidad, la situación de vulnerabilidad ...) (STJUE de 11.11.1997, Caso Marschall, C-409/95).

- 3) El acceso de las personas candidatas a determinada información: “Conforme con lo establecido en la legislación de protección de datos personales, las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite, y siempre que su candidatura se haya examinado en el proceso de selección a miembros del consejo de administración ... de lo siguiente: a) Los criterios de capacitación en que se basó la elección. b) La apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado, con arreglo a los criterios anteriores. c) En su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado”. También este tema del acceso a la información ha sido abordado en la jurisprudencia comunitaria, y de nuevo la Directiva se ha ajustado a sus enseñanzas (en este caso contenidas en la STJUE de 21.7.2011, Kelly, C-104/10, y la STJUE de 19.4.2012, Meister, C-415/10).
- 4) Carga de la prueba: “En aquellos procesos judiciales iniciados por la persona candidata no seleccionada en que, de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia por parte de esta de una capacitación igual a la de la persona candidata a miembro del consejo de administración seleccionada por la sociedad cotizada, siendo la parte actora del sexo menos representado en dicho consejo de administración, corresponderá a la sociedad cotizada la aportación de una justi-

ficación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la selección realizada y del cumplimiento de los requisitos establecidos (en relación con la medida de acción positiva antes expuesta)”.

Nuevamente nos encontramos con una herramienta característica de la tutela antidiscriminatoria según la jurisprudencia comunitaria y que ha sido normativizada a través de la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, cuyo contenido fue refundido en el artículo 18 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). La novedad de la Directiva (UE) 2022/2381 y, consiguientemente también de la Ley Paridad, es que, en aplicación de esas reglas de la carga de la prueba, se exige a la sociedad la acreditación del cumplimiento de la medida de acción positiva antes referida, con lo cual su incumplimiento injustificado constituye directamente un incumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Incumplir la medida de acción positiva es, en consecuencia, una discriminación sexista.

- 5) Además de todas las anteriores garantías (dictadas en trasposición de la directiva comunitaria), la norma española (en el artículo 529 bis.6 de la LSC) establece una obligación adicional según la cual “las sociedades cotizadas deberán facilitar a la junta general de accionistas información relativa a las medidas exigidas en materia de equilibrio entre mujeres y hombres en el consejo de administración, así como sobre las posibles sanciones derivadas del incumplimiento de las mismas, y que pudieran afectar a la sociedad”. Se trata de informar a la junta general de accionistas para que, a la hora de nombrar las personas miembros del consejo de administración, tengan un conocimiento plenamente informado acerca de las consecuencias de sus decisiones.

Todas las anteriores garantías apuntan hacia una eventual judicialización del conflicto surgido por un posible incumplimiento total o parcial de la obligación de medios, y ello se observa muy claramente en el artículo 8 de la Directiva que obliga a los Estados miembros a establecer “procedimientos administrativos o judiciales adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la propia Directiva”. Sin embargo, en la LO Paridad falta esa concreción de la tutela judicial, y ello, aunque no se pueda considerar un defecto de trasposición pues se puede acudir para cubrir la laguna a la LO Igualdad y otras leyes concordantes, no debemos acallarlo dentro de la crítica. En particular, porque los incumplimientos en esta materia se reconducirán en muchos casos a la categoría, aún no suficientemente acrisolada en la doctrina y en la jurisprudencia, de la discriminación por omisión, en su caso incumplimiento de medida de acción positiva, que, aún a falta de esa deseable consolidación, debería abrir la posibilidad de aplicar las consecuencias previstas en las leyes de igualdad para la reparación de la discriminación, incluyendo una indemni-

zación proporcional al daño causado y disuasoria (LO Igualdad, artículo 10; Ley 15/2022, artículos 26 a 28; en este sentido García Campá, 2024: 312).

7.4. Obligaciones de información de las sociedades cotizadas

La norma española (en línea con la norma comunitaria) establece (en el artículo 529 bis.9, 10, 11 y 12 de la LSC) una obligación de información impuesta al consejo de administración consistente en “elaborar y publicar, integrado en el informe de sostenibilidad, anualmente y en su página web información sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad, que deberá ser fácilmente accesible”. Tal información: (1) será remitida a la CNMV, que “publicará, con periodicidad anual, un listado actualizado de las sociedades cotizadas que manifiesten en su informe de sostenibilidad haber alcanzado los objetivos establecidos”; (2) “se difundirá como otra información relevante por la sociedad de forma simultánea al informe anual de gobierno corporativo y al informe anual sobre remuneraciones de los consejeros y consejeras”; y (3) “se mantendrá accesible en la página web de la sociedad y de la CNMV de forma gratuita durante un periodo mínimo de diez años”.

Dicha información, incluida en el informe de sostenibilidad, “debe distinguir entre miembros del consejo de administración ejecutivos y no ejecutivos”, y recopilar (deberíamos decir que en su caso pues puede que no fueran necesarias) “las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos”. Igualmente, en caso de que no se hubiesen alcanzado dichos objetivos por parte de la sociedad en materia de igualdad de género, “se incluirán también los motivos a los que responde dicho incumplimiento, y una descripción exhaustiva de las posibles medidas que se hayan adoptado o se tenga previsto adoptar para cumplir con los mismos”. Responden estas consideraciones a la idea más arriba expuesta (en la que se fundamenta toda la regulación de la normativa comunitaria y, por derivación, de la española) de que no hay una obligación de resultados consistente en una imposición automática de objetivos, sino una obligación de medios consistente en establecer aquellos necesarios para alcanzar dichos objetivos, que pueden llegar a cumplirse o no, y en caso de que no, se deberá justificar que se han adoptado todos los medios necesarios (principio *comply or explain*; Pons, 2024: 126).

En todo caso, esta información sobre igualdad de género en el consejo de administración no incluirá, por lo que respecta a cada administrador, categorías especiales de datos personales en el sentido del artículo 9 del Reglamento de Protección de Datos Personales, ni incluirá datos personales relativos a su situación familiar.

7.5. Supervisión y sanciones

Según la disposición adicional 7ª de la LSC (reformada por la LO Paridad), el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 529 bis de la LSC queda bajo la

supervisión de la CNMV, pero solo en lo relativo a los apartados 3 a 11; es decir, excluyendo tanto la obligación de las sociedades cotizadas sobre diversidad de sus consejos de administración (establecida en el apartado 2), seguramente a consecuencia del carácter tan genérico de esta obligación, y lo relativo a la protección de datos personales y familiares de cada administrador (apartado 12), pues esto último entra dentro del ámbito de protección de la normativa sobre protección de datos personales. La CNMV será competente para incoar e instruir los expedientes sancionadores a los que den lugar los incumplimientos de dichas obligaciones legales.

En concordancia con esta potestad sancionadora de la CNMV, en el artículo 292.1.c) de la LMV se introduce la siguiente infracción grave: “el incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 529 bis, apartados 3 a 7 y apartados 9 a 11 (de la LSC), relativos a las exigencias de representación equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas y a la publicación de información relativa a dicha representación equilibrada en el seno de la sociedad”. Mientras la Directiva no prevé sanciones si la sociedad cotizada incumple los objetivos de presencia equilibrada, la LO Paridad altera significativamente la arquitectura de la Directiva, mejora sus términos y refuerza el cumplimiento del objetivo de equilibrio de género en la composición del consejo de administración (García Campá, 2024: 308).

7.6. Supuestos más allá del ámbito de aplicación de la normativa comunitaria

La norma española contempla medidas de equilibrio de género más allá del ámbito de aplicación de la norma comunitaria, en concreto en dos supuestos diferentes:

- 1º. También en relación con las sociedades cotizadas, pero no en relación con sus consejos de administración, sino en relación con su personal de alta dirección, se impone a aquellas que “deberán velar por que ... tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40% personas del sexo menos representado” (artículo 529 bis.8 de la LSC). Es una ampliación evidente con respecto a la norma comunitaria, pero se sitúa más bien en el campo de la responsabilidad social voluntaria (“deberán velar” dice la norma) que en el campo de la obligación jurídica (en este sentido, no se impone a la sociedad ninguna de las obligaciones concretas que sí se le imponen para conseguir el equilibrio de género en la composición del consejo de administración). Lo que ha sido justamente criticado porque el problema de falta de empoderamiento de las mujeres en las sociedades cotizadas no se encuentra tanto en la composición de los consejos de administración (que en sociedades multinacionales, ni siquiera radican siempre en España), como en la composición del personal del alta dirección, de ahí de que las medidas aplicables al personal de dirección deberían asemejarse a las medidas aplicables a la composición del consejo de administración (Pons, 2024: 147-148).

Ahora bien, el que estemos ante una norma cuasi admonitoria, no significa que no lleve aparejada ciertas obligaciones cuyo incumplimiento puede derivar en sanciones. Y es que las sociedades cotizadas deberán detallar el cumplimiento del principio de composición equilibrada en la memoria de la sociedad y “si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40% 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”. En consonancia, se tipifica como infracción grave “la falta de inclusión en la memoria de la información a la que se refiere el artículo 529 bis, apartado 8, o la inclusión de dicha información con omisiones o datos falsos o engañosos, según el artículo 292.1.a) in fine de la LMV. O sea, la infracción excluye el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los apartados 3 a 7 y 9 a 11 del artículo 529 bis de la LSC, lo que se compadece con el hecho de que estos apartados no se aplican si se trata del personal de alta dirección.

Hay en relación con el personal de alta dirección un problema de concordancia de la LO Paridad con la LO Igualdad (o mejor dicho, de falta de concordancia). El personal de alta dirección puede estar sujeto a una relación mercantil o laboral y en este *último* caso estaría incluido dentro del ámbito del plan de igualdad contemplado en los artículos 45 a 47 de la LO Igualdad dado que dicho plan se aplica a todo el personal de la empresa sin que el personal de alta dirección aparezca excluido ni en la LO Igualdad ni en el RD 901/2020, de 13 de octubre, que la desarrolla en este extremo (Lousada, 2023: 98). De este modo, si el personal de alta dirección es laboral se le aplicará acumulativamente la LO Paridad y la LO Igualdad *más el RD 901/2020*, lo que tendrá un positivo efecto de retroalimentación recíproca pues la aplicación de las previsiones de la LO Paridad potenciará la aplicación de las previsiones de la LO Igualdad *más el RD 901/2020*, y a la inversa la aplicación de estas potenciará la aplicación de aquellas. Ahora bien, ello también supone una innecesaria duplicidad de trámites y eventualmente de sanciones derivadas del doble incumplimiento de las normas de la LO Paridad y la LO Igualdad, y en algunos casos pudiere verse afectado el principio de *non bis in idem*.

- 2^a. Más intensa en términos de obligatoriedad jurídica es la extensión (establecida en la nueva disposición adicional 16^a de la LSC introducida por la LO Paridad) de “lo previsto en el artículo 529 bis en sus apartados 3 y siguientes” (salvo, si no son sociedades cotizadas, el apartado 9 referido a la obligación de remisión de la información anual a la CNMV) a aquellas entidades que, de conformidad con la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, ostenten la consideración de entidad de interés público, a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos: (a) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250. (b) Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

Cuando se trate de sociedades controladas, directa o indirectamente por una familia, podrán excluirse del cómputo, a criterio de la sociedad, los consejeros ejecutivos y los

dominicales (contemplados en el artículo 529 duodecies.3 de la LSC). Aclara la norma que, a tales efectos, se entenderá por control lo dispuesto en el artículo 42 del Código de Comercio y por familia las personas relacionadas entre sí en línea directa, ascendente y descendente, sin límite, y en línea colateral hasta el cuarto grado.

7.7. Vigencia y transitoriedad

Lo dispuesto en el artículo 529 bis, en sus apartados 3 y siguientes, de la LSC será de aplicación a partir del 30 de junio de 2026 para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil según la cotización de cierre el día de entrada en vigor de la LO Paridad; para el resto de sociedades cotizadas, a partir del 30 de junio de 2027 (disposición transitoria 1ª.4). Obviamente, las nuevas sanciones contempladas en el artículo 292 de la LSC no entran en vigor hasta esas fechas (disposición transitoria 1ª.6).

De este régimen se separa a las entidades con la consideración de interés público pues las obligaciones que se les impone en la disposición adicional 16ª de la LSC se aplicarán gradualmente respecto de los consejos de administración y personal de alta dirección, debiendo alcanzar el porcentaje del 33% por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio de 2026, y del 40% del sexo menos representado el 30 de junio de 2029 (disposición transitoria 1ª.5, segundo párrafo).

8. Medidas de paridad en otros ámbitos de decisión

La LO Igualdad solo contemplaba medidas de paridad o presencia equilibrada en las candidaturas electorales, en órganos decisorios de carácter público y en órganos decisorios de sociedades mercantiles. Como hemos comprobado en las páginas precedentes, estos tres ámbitos son también abordados por la LO Paridad. Pero esta LO, además, contempla medidas de paridad o presencia equilibrada en otros ámbitos de decisión en sujetos semipúblicos o privados no incardinables en las anteriores categorías: los Colegios profesionales (artículo 11, que reforma los artículos 5, 11 y 15 de la Ley que los regula); los Consejos de Informativos de RTVE (artículo 12, que reforma el artículo 24.4 de la Ley de la radio y televisión de titularidad estatal); los sindicatos (artículo 13, que introduce una disposición adicional en la Ley Orgánica de Libertad Sindical); las asociaciones empresariales (artículo 14, que introduce una disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores); el Consejo de Estudiantes Universitarios del Estado (artículo 15, que reforma el artículo 17 de la Ley del Sistema Universitario); las fundaciones (artículo 16, que introduce una disposición adicional en la Ley que las regula); y las entidades del Tercer Sector de Acción Social (artículo 17, que introduce una disposición adicional en la Ley que las regula) y de la Economía Social (artículo 18, que introduce una disposición adicional en la Ley que las regula).

A la vista de este listado de ámbitos incluidos, de nuevo se plantea el problema que se planteaba con los órganos decisorios de carácter público, o sea si debemos entender excluidos de las medidas de paridad o presencia equilibrada aquellos no incluidos. Sin embargo, aquí la solución no puede ser la misma porque en relación con los órganos decisorios de carácter público, las no inclusiones expresas quedaban cubiertas por el principio general de composición equilibrada del artículo 16 de la LO Igualdad. Para estos ámbitos no incardinables en el concepto de órganos decisorios de carácter público, no tenemos un principio general que permita extender el listado. Con lo cual, dicho listado se configura como *numerus clausus*, y no como *numerus apertus*.

La precisión es importante porque determina la existencia de exclusiones. En primer lugar, y en relación con el listado de sujetos contemplados, el mandato de paridad no se impone con generalidad en relación con los órganos de gobierno y representación de las fundaciones y las entidades del Tercer Sector de Acción Social y de la Economía Social. Para estos sujetos, dicho mandato solo se impone cuando concurren dos circunstancias (comunes en los tres casos): (a) que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125; (b) que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros. Aunque concurren esas dos circunstancias, las fundaciones y las entidades del Tercer Sector de Acción Social también están exentas del mandato cuando sus fines u objeto así lo justifiquen; exención que, sin embargo, no se contempla para las entidades de Economía Social, sin que esa diferencia tenga una explicación evidente, ni el Preámbulo se moleste en explicarla.

La técnica legislativa es diferente en el supuesto de colegios profesionales, sindicatos y asociaciones empresariales. Todos estos sujetos están incluidos con un alcance general pues el mandato de paridad afecta todos los colegios profesionales, todos los sindicatos y todas las asociaciones empresariales. Pero en relación con estos sujetos la LO Paridad admite una excepción (común en los tres casos) pues, si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento, el mandato de paridad se reconvierte en una obligación de proporcionar una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

En segundo lugar, y más relevante todavía, porque en el listado se echan en falta determinados sujetos en donde se aprecian importantes déficits de representación femenina y quizás hubiera sido oportuno incluir medidas de paridad aplicables a tales sujetos. Son los supuestos, por ejemplo, de las sociedades cooperativas o de las cofradías de pescadores. En cuanto a las primeras, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de cooperativas estatal, no contiene ninguna referencia, no ya a la composición equilibrada de los órganos rectores, sino más en general a la igualdad de género, lo que contrasta notoriamente con las hasta once Comunidades autónomas en cuya legislación sobre cooperativas se regulan, con mayor o menor intensidad, medidas sobre igualdad de género y en algunas sobre composición equilibrada (García Companys, 2024: 66-67), lo que redundaría en el desaprovechamiento del talento de las mujeres en las sociedades cooperativas denunciado por la doctrina (Senent, 2011). En cuanto a las segundas, iguales carencias están en la Ley 22/2002, de 12 de julio, de Cofradías de Pescadores.

Más llamativa aún resulta la no inclusión expresa de los partidos políticos. La LO Paridad solo contempla una reforma de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de partidos políticos, y la contempla fuera de su articulado, en su disposición final 5ª, para establecer la obligatoriedad de “un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista” y de “un protocolo de actuación ante la violencia machista”. Sin embargo, nada se dice acerca de la paridad en la organización interna de los partidos políticos. Acaso se da por supuesta porque la paridad en las listas electorales seguramente traiga consigo la paridad en la organización interna de los partidos políticos, o porque la obligación de un plan de igualdad incluye implícitamente las medidas de paridad, o porque la organización interna de los partidos políticos debe ser democrática. Pero no estaría de más que se dijese, y ese silencio es más aún llamativo si comparamos con la regulación de la paridad en los sindicatos y las asociaciones empresariales que se contiene en los artículos 13 y 14 de la LO Paridad.

¿Cómo se lleva a efecto el cumplimiento de estos objetivos? Aquí de nuevo se vuelve a notar la ausencia de normas específicas en la LO Paridad, y si cabe con más intensidad pues los eventuales incumplimientos se nos antojan más viables que cuando se trate de órganos decisorios de carácter público. De nuevo se habrá de acudir a la LO Igualdad y normas concordantes para llenar la incuria legislativa. Pero en esa normativa de aplicación subsidiaria no vamos a encontrar mecanismos tan efectivos como el que sería si se hubiera incluido en las leyes reguladoras de colegios profesionales, sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones y entidades del Tercer Sector de Acción Social y de la Economía Social, una precisión según la cual el mandato de paridad se incluyese en sus estatutos y, de no incluirse, se rechazase su registro oficial.

¿Qué transitoriedad establece en este ámbito la LO Paridad? Las previsiones relativas a colegios profesionales se aplicarán gradualmente en la designación de los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios profesionales o Consejos Generales, debiendo alcanzar el porcentaje del cuarenta por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2029 (disposición transitoria 1ª.5). Las previsiones relativas a sindicatos, asociaciones empresariales, fundaciones, organizaciones del Tercer Sector de acción social y entidades de la economía social serán de aplicación a partir del 30 de junio de 2028 (disposición transitoria 1ª.7).

Hemos de añadir, para rematar el epígrafe, que la LO Paridad sigue haciendo oídos sordos a la reivindicación de establecer cuotas en las denominadas elecciones sindicales, esto es a los órganos de representación de personal en las empresas y en las administraciones públicas. Se trata de una reivindicación que se hizo en su momento en los trabajos preparatorios para la elaboración del anteproyecto de la LO Igualdad, pero en aquella ocasión cayó desde el inicio, y ahora no ha tenido mejor suerte. Y tampoco alcanza la paridad a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos en donde la paridad no se impone ni para la representación laboral, ni para la empresarial, a pesar de las ventajas que la paridad podría representar: facilitar la identificación de posibles discriminaciones, permitir que el enfoque de género en la negociación colectiva sea real y efectivo o condicional la composición de las comisiones paritarias (Carril, 2024: 2-3).

9. Conclusiones y valoraciones

Los no muchos análisis doctrinales a día de hoy publicados sobre la LO Paridad se refieren al proyecto legislativo de la LO Paridad, analizado en su totalidad (Torres, 2024), o centrando la atención en el equilibrio de género en sociedades cotizadas (Mella, 2024; Pons, 2024; García Campá, 2024). Mientras algunos análisis, más tempranos, se limitan a darle la “bienvenida” al proyecto (Torres, 2024: 253), o a catalogarlo como “el impulso definitivo para conquistar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de poder de la sociedad española, lo que, sin duda, la hará más justa y democrática” (Mella, 2024: 509), otros apuntan algunas críticas, como la falta de concordancia con la LO Igualdad, el no haber incidido en el personal de alta dirección con la intensidad que en los consejos de administración o la necesidad de comprometer en la igualdad de género a la representación del personal (Pons, 2024: 144 ss), o plantean, para una verdadera efectividad, la necesidad de monitorizar por la CNMV la aplicación de las medidas evitando que se conviertan en una cuota femenina del 40%, aparte de echar en falta mejor regulación en relación con las consecuencias del incumplimiento de las medidas (García Campá, 2024: 311-312).

Vaya por delante que también se comparte la buena recepción de la LO Paridad. Pero tampoco ello nos impide realizar críticas de forma y de fondo. Las de forma se centran en la técnica legislativa utilizada, al haber construido una ley de retales y sin concordar con la LO Igualdad, lo que, más allá de la cuestión de técnica legislativa, también planteará críticas de fondo porque seguramente mermará la eficacia de la norma tanto en términos simbólicos al fragmentar la regulación y dificultar su visibilidad, como en términos reales al obligar a completar la regulación con normas no ajustadas a las problemáticas derivadas de la aplicación de la LO Paridad. Las de fondo se centran en las inconcreciones en ciertos ámbitos (la Carrera Judicial o la Carrera Fiscal), en la comparación con la normativa comunitaria sobre equilibrio de género en las sociedades cotizadas (los objetivos a conseguir y las medidas de tutela judicial), en las lagunas de regulación en ciertos ámbitos (sociedades cooperativas y cofradías de pescadores; una regulación poco contundente respecto a la paridad en los partidos políticos), o en algunos olvidos que no parecen subsanarse nunca (las elecciones a órganos de representación del personal en las empresas y las administraciones públicas o la composición de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos laborales).

Quizás estas críticas obedecen a que, como toda obra humana, la LO Paridad es perfectible, y, sin desconocer esas carencias determinantes de ámbitos donde seguramente se seguirá sin alcanzar la representación paritaria o composición equilibrada entre mujeres y hombres, debemos volver a la idea inicial de recibirla positivamente pues también con igual seguridad debemos afirmar que la LO Paridad mejorará los parámetros de igualdad en candidaturas electorales, en *órganos de decisión de carácter público*, en ámbitos societarios y en ciertos sujetos con poderes de decisión.

10. Bibliografía

- Barrère Unzueta, María Ángeles (Maggy) (2019): *Feminismo y Derecho (Fragmentos para un derecho antidisubordinatorio)*, Editorial Olejnik, Santiago de Chile.
- Barrère Unzueta, María Ángeles (Maggy) / MORONDO TARAMUNDI, Dolores (2011): Subordinación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, n.º 45, 2011.
- Blay Gil, Ester / González Sánchez, Ignacio (2022): El techo de cristal en la judicatura española: Hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas, *Revista Española de Investigación Criminológica*, vol. 20 (2), 1-18,
- Carril Vázquez, Xosé Manuel (2024): Centros de poder laborales con alergia a su composición paritaria o equilibrada en género y sin tratamiento de choque en la Ley orgánica 2/2024, de 1 de agosto, *Briefs Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 83.
- CNMV (19/05/2022): La presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas sube más de tres puntos en 2021, hasta el 29,26 % del total y se acerca al 35 % en el IBEX (nota de prensa), <https://cnmv.es/portal/verDoc.axd?t=%7B8b5d2f80-dc98-4f91-ab94-822e3e44ab2%7D>.
- Cobo Bedía, Rosa (2002): Democracia paritaria y sujeto político feminista, *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, n.º 36, 29-44.
- Elosegui Itxaso, María / Lousada Arochena, José Fernando (2007): La participación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, *Revista del Poder Judicial*, n.º 86, 253-284.
- Fernández Galiño, María Dolores / Lousada Arochena, José Fernando (2021): Abogacía, Judicatura e igualdad de género, n.º 4, 18-34.
- Ferrero García, Emilio (2024): El techo de cristal de las mujeres en la judicatura: la necesaria incorporación de la composición equilibrada en los nombramientos discrecionales del Poder Judicial, *IgualdadEs*, n.º 10, 187-217.
- García Campá, Santiago (2024): 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*, n.º 11, 287-318.
- García Companys, Anna (2024): La diversidad de género como instrumento de buen gobierno en las cooperativas, CCIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n.º 111, 39-67.
- Gil Ruiz, Juana María (coord.) (2018): *El Convenio de Estambul como marco de derecho antidisubordinatorio*, Editorial Dykinson, Madrid.
- Irigoién Domínguez, Alazne (2024); *Interseccionalidad y anti-estereotipación como recursos de un Derecho antidiscriminatorio crítico. Especial referencia al ámbito de la CAPV*, Instituto Vasco de Administración Pública / Administrazio Publikoaren Eusko Institutua.

- Leñena Mendizábal, Elena (2010): La participación de la mujer en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, *Revista de Derecho Mercantil*, 278, 1233-1290.
- Lousada Arochena, José Fernando (2008): Unos apuntes sobre las llamadas cuotas electorales a la vista de la declaración de su constitucionalidad, *Diario La Ley*, n.º 6918, 2-4.
- Lousada Arochena, José Fernando (2014): *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Lousada Arochena, José Fernando (2023): Medidas y planes de igualdad en las empresas privadas. Marco normativo e interpretación doctrinal y judicial, *Femeris*, vol. 8, n.º 2, 95-124.
- Márquez Lobillo, Patricia (2009): Consideraciones acerca de la incorporación de la mujer a los consejos de administración tras la Ley Orgánica de Igualdad, *Revista de Derecho de Sociedades*, n.º 32, 279-292.
- Martín Guardado, Sergio (2022): *El acceso de la mujer a las altas esferas en las relaciones de producción. Un reto del Estado social y democrático de Derecho*, Tesis doctoral – Universidad de Salamanca, <https://gredos.usal.es/handle/10366/149614>.
- Mella Méndez, Lourdes (2023): Rompiendo el techo de cristal en las sociedades cotizadas, *Falamos de Feminismo*, Valedora do Pobo Galicia (19/01/2023).
- Mella Méndez, Lourdes (2024): Hacia el equilibrio de género en las sociedades cotizadas europeas: puntos críticos de la Directiva 2022/2381 y su futura transposición en España, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 67, 461-510.
- Montesdeoca Suárez, Arturo (2023): La situación actual de la mujer en los consejos de administración de las sociedades cotizadas: ¿desequilibrio, desigualdad o ceguera de género?, *Revista de Trabajo y Seguridad social – CEF*, n.º 477, 23-58.
- Pons Carmena, María (2024): 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*, n.º 51, 117-150.
- Salazar Benítez, Octavio (2018): La deseable composición paritaria del Tribunal Constitucional: Una propuesta de reforma constitucional, *Revista de Derecho Político*, n.º 101, 741-774.
- Salazar Benítez, Octavio (2019): Democracia paritaria y estado constitucional: de las cuotas a la ciudadanía radicalmente democrática, *IgualdadES*, n.º 1, 43-81.
- Senent Vidal, María José (2011): Responsabilidad Social Empresarial e Igualdad Real, *RE-ESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, n.º 105, 57-84.
- Sevilla Merino, Julia (2007): Comentarios al artículo 16 y a la disposición adicional 1ª, en *Comentarios a la Ley de Igualdad*, GARCÍA NINET, José Ignacio (dir.) / GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo (coord.), Editorial CISS, Valencia.
- Torres Díaz, María Concepción (2024): 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*, vol. 12, 249-253.
- Ventura Franch, Asunción (2014): Elecciones a las Cortes Generales: circunscripciones, comunidades autónomas y partidos políticos, en *El derecho a la participación polí-*

tica de las mujeres. Resultados de la aplicación de la Ley de igualdad en las elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011), VENTURA FRANCH, Asunción / ROMANÍ SANCHO, Lucía (coords.), Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

Ventura Franch, Asunción / García Campá, Santiago (coords.) (2018): *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007*, Editorial Aranzadi, Madrid.