

Dictamen 7 2023

SESIÓN ORDINARIA DEL PLENO DE
29 DE MARZO DE 2023

Sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión



CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL ESPAÑA

**CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL ESPAÑA**

DEPARTAMENTO DE PUBLICACIONES
NICES: 842-2023

Colección Dictámenes

Número 7/2023

La reproducción de este dictamen
está permitida citando su procedencia.

Primera edición, abril de 2023

Edita y distribuye

Consejo Económico y Social

Huertas, 73

28014 Madrid. España

T 91 429 00 18

publicaciones@ces.es

www.ces.es

ISSN 1134-5152

D.L. M-11008-2023

Imprime

Advantia Comunicación Gráfica, S.A.

Sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión

De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Trabajo sobre la realidad social y el trabajo de las mujeres, y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de organización y funcionamiento interno, el Pleno del Consejo Económico y Social aprueba, en su sesión ordinaria del día 29 de marzo de 2023, el siguiente dictamen:

1. Antecedentes

El 15 de marzo de 2023 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social escrito del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, por el que se solicitaba, al amparo de lo dispuesto en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/1991, de 17 de junio, de Creación del Consejo Económico y Social, que el CES emitiera dictamen sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de decisión. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, así como el Mi-

nisterio de Justicia figuran como coproponentes del Anteproyecto. La solicitud se trasladó a la Comisión de Trabajo sobre la realidad social y el trabajo de las mujeres para la elaboración de la propuesta de dictamen.

La solicitud de dictamen venía acompañada de la Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN), que fundamenta la oportunidad de la propuesta incidiendo, entre otros aspectos, en la motivación, objetivos, y análisis de alternativas, describe el contenido de su parte dispositiva, recoge un análisis jurídico con referencia, entre otros, al fundamento jurídico y el

rango normativo, a la congruencia con el derecho internacional, europeo y el ordenamiento interno, expone la adecuación al orden de distribución de competencias, describe la tramitación seguida por la iniciativa, y argumenta sobre sus posibles impactos, entre otros, en el ámbito económico, presupuestario, y por razón de género, y finalmente se refiere a la evaluación *ex post* del proyecto normativo.

El texto sometido a dictamen tiene como objetivo avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de conformidad con el mandato que el artículo 9.2 de la Constitución dirige a los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La participación creciente de las mujeres en diversas esferas centrales de la vida social ha venido acompañada, en los últimos años, de un conjunto de iniciativas y medidas orientadas a incrementar su presencia en los procesos de toma de decisión. Sin embargo, tales medidas, a día de hoy, son insuficientes para reducir sustancialmente los desequilibrios entre mujeres y hombres que persisten en los ámbitos político, económico y público.

En lo que concierne al poder económico, medido en términos de presencia de las mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas cotizadas y en los puestos de alta dirección, su posición es inferior a la correspondiente a la esfera del poder político. La partici-

pación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas era en 2020 del 26,1 por 100 y en las empresas públicas estatales la proporción era del 37 por 100, todavía por debajo de los objetivos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, para empresas cotizadas (art. 75) o empresas públicas (art. 54). Esta norma constituye, precisamente, un instrumento central para los avances registrados en España en los últimos lustros mediante la prevención de las conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En la esfera internacional, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, de 18 de diciembre de 1979, adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada por España en enero de 1984, constituye un hito en el ámbito del Derecho internacional, por el compromiso de los Estados partes de garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones que los hombres, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, así como ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en los distintos planos gubernamentales.

Posteriormente, la Declaración de Beijing, adoptada por la ONU en septiembre de 1995, con la identificación de los principales ámbitos de acción para avanzar hacia la igualdad de género, supuso un importante paso hasta la Resolución del 25 de sep-

tiembre de 2015 de la Asamblea General. La aprobación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible vinculó de manera específica el desarrollo sostenible, el bienestar y la prosperidad al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas que, a través de metas específicas para su implementación, quedó recogido en su Objetivo 5. Una de esas metas es 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, con el compromiso de los Estados de aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Por su parte, la entonces denominada Comisión de las Comunidades europeas, con ocasión de la primera Cumbre Europea “Mujeres en el poder”, constató, como se expresó en la Declaración de Atenas de septiembre de 1992, un déficit democrático derivado de la falta de una representación equilibrada en el ámbito político que impide a las mujeres participar en condiciones de igualdad en los procesos de toma de decisiones. Para superar esta realidad, propuso alcanzar la participación equilibrada concretada en que ninguno de los sexos supere el 60 por 100 ni esté por debajo del 40 por 100.

Más adelante, la aprobación en el ámbito del Consejo de Europa de la Recomendación (2003)³ del Comité de Ministros a los Estados miembros, sobre la

participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público, adoptada el 12 de marzo de 2003, asumió la necesidad de una participación equilibrada, estableciendo una tasa de participación mínima del 40 por 100 de cada sexo en los puestos de representación y decisión como umbral para eliminar posibles sesgos de género en los procesos de toma de decisiones, que vino a reforzarse con la Resolución 1825 (2011) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre un número mayor de mujeres en los órganos decisorios económicos y sociales. A ello se unen las sucesivas Estrategias plurianuales de igualdad de género adoptadas en el seno del Consejo de Europa recogiendo, entre otros, el objetivo de lograr la participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, a fin de lograr la plena igualdad entre mujeres y hombres.

En el plano europeo comunitario, tanto los tratados como el Derecho derivado consagran la igualdad entre mujeres y hombres como un valor central de la propia construcción europea y sientan instrumentos para contribuir a hacerla efectiva, fundamentalmente las Directivas sobre igualdad. Cabe recordar, entre otras, la Directiva 2006/54, 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 Directiva 2004/113, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de

trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, o la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de fomento de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Y, más recientemente, la Directiva 2022/2381, de 23 de noviembre, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, que es objeto de transposición mediante el Anteproyecto que se somete a dictamen. La transposición de parte de ese acervo a la normativa española mediante la citada Ley Orgánica 3/2007 supuso un importante avance en la materialización de la igualdad efectiva.

Por su parte, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe toda discriminación por razón de sexo y dispone que el principio de igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en

todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. La Carta, en coherencia con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, asume que la acción positiva no es una excepción al principio de igualdad entre mujeres y hombres, siendo una expresión de dicho principio.

En varios dictámenes, en su Memoria socioeconómica, así como en diversos informes de iniciativa, el CES ha venido abordando en estos años de forma continuada la igualdad entre mujeres y hombres, habiendo formulado planteamientos y consideraciones acerca de las reformas normativas y las políticas en materia de igualdad. Y ello, tanto en relación con los instrumentos normativos dirigidos directamente a afirmar y hacer efectivo el derecho de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres como en relación con las políticas orientadas a facilitar instrumentos para hacerlo efectivo.

2. Contenido

El Anteproyecto de Ley Orgánica sometido a dictamen se estructura en cinco capítulos, que contienen seis artículos, una disposición adicional única, una disposición transitoria única y cuatro disposiciones finales.

El **capítulo I**, compuesto por el **artículo primero**, procede a la modificación del artículo 44 bis de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen electoral general,

que afecta a las “candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas”, con el fin de que tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordena-

dos de forma alternativa (“listas cremallera”). Este mandato se aplica, asimismo, a las “candidaturas para el Senado cuando se agrupen en listas”, añadiéndose que “la Junta Electoral solo las aceptará cuando cumplan este precepto, tanto para los candidatos como para los suplentes”. Con esta previsión, la presente norma supera la actual exigencia, establecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de una composición “equilibrada” en la que la lista de candidatos de cada sexo debe suponer como mínimo el 40 por 100.

El **capítulo II**, compuesto por el **artículo segundo**, introduce un nuevo apartado tercero en el artículo 12 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, para garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Ministros, de forma que cada uno de los sexos suponga, como mínimo, el 40 por 100 en el nombramiento de las personas titulares de las vicepresidencias y los departamentos ministeriales.

El **capítulo III**, compuesto por el **artículo tercero**, modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen jurídico del sector público, dando nueva redacción al apartado 1 del artículo 54 y añadiendo dos nuevos artículos, el 55 bis y el 84 bis. Con la modificación del apartado 1 del citado artículo 54 se garantiza el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado (AGE) y en el personal de alta dirección de las entidades

del sector público institucional estatal, de acuerdo con lo establecido en los artículos 55 bis y 84 bis.

El nuevo artículo 55 bis impone la obligación de que las personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la AGE, sean nombradas atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100 y en el ámbito de cada departamento ministerial.

Por su parte, el nuevo artículo 84 bis establece que el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres será de aplicación a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal que tengan la máxima responsabilidad, así como a las personas con contratos de alta dirección en las citadas entidades, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el 60 por 100 ni sean menos del 40 por 100 en el ámbito de cada entidad.

El **capítulo IV**, compuesto por los **artículos cuarto y quinto**, viene a transponer la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, mediante la modificación, en el primero de ellos, del texto refundido de la Ley de Sociedades de capital, aprobado por Real Decreto legis-

lativo 1/2020, de 2 de julio; procediendo, el segundo, a la modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de valores y de los servicios de inversión. Las modificaciones introducidas por el citado **artículo cuarto** comienzan, en su apartado 1, añadiendo un nuevo artículo 529 ter en la citada ley, para exigir que las sociedades cotizadas aseguren, en el caso del consejo de administración, y velen, en el caso de la alta dirección, por que tengan una composición que garantice la presencia, como mínimo, de un 40 por 100 del sexo menos representado.

El apartado 2 modifica el artículo 529 decies, que pasa a ser el undecies, añadiendo cuatro nuevos apartados, del 7 al 10, obligando a las sociedades cotizadas que no alcancen los objetivos establecidos a ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración, para garantizar la consecución de los mismos, debiendo fijar “un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata”, basado en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de la selección. En caso de concurrir varias personas candidatas capacitadas igualmente en competencia, prestaciones profesionales y aptitud, darán preferencia a la del sexo menos representado, salvo supuestos excepcionales.

El apartado 3 introduce, por su parte, un nuevo artículo, el 542, para establecer

la obligación del consejo de administración de las sociedades anónimas cotizadas de elaborar y publicar anualmente en su página web un informe sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración de la sociedad (sic), y recopilar las medidas que se hubiesen adoptado para alcanzar los objetivos del artículo 529 ter, apartado 1, entre otras previsiones.

Por su parte, el apartado 4 introduce una nueva disposición adicional decimosexta, con el fin de extender a los consejos de administración de las entidades de interés público lo previsto en los artículos 529 ter, 529 undecies, apartados 7 a 10, y 542 de la ley, “cuando el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio sea superior a 250 y cuando 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”.

El **artículo quinto** procede a la modificación de la Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de valores y de los servicios de inversión, en concreto su artículo 292, para imponer unas sanciones adecuadas y proporcionales en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de representación equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración previstas en la Ley de Sociedades de capital.

El **capítulo V**, compuesto por el **artículo sexto**, modifica la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios profesionales, dando nueva redacción a sus artículos 11

y 15. En el primero de ellos, dedicado a la memoria anual, se incluye, en su nueva letra b), que dicha memoria contendrá información sobre el número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por género, y si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40 por 100, se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo. Por su parte, el artículo 15, sobre igualdad de trato y no discriminación, se modifica para añadir un nuevo apartado segundo, estableciendo que en las Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y los Colegios Profesionales se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 por 100 de los puestos.

La **disposición adicional única** establece la participación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de tribunales, jurados u otros órganos colegiados cuyo fin sea el otorgamiento de premios o condecoraciones financiados o concedidos por la AGE o por entidades integrantes del sector público institucional estatal, o aquellos que se encuen-

tren presididos por una representación pública.

La **disposición transitoria única** regula la aplicación temporal de determinadas medidas previstas en el Anteproyecto. Así, entre otros aspectos, se contempla que las citadas “listas cremallera” serán aplicables en las próximas elecciones que se convoquen.

La **disposición final primera** dispone el carácter de Ley Orgánica de la norma, excluyendo de dicha naturaleza y, por tanto, declarando su rango ordinario, de los artículos segundo a sexto, la disposición adicional, y la disposición transitoria única.

La **disposición final segunda** determina los títulos competenciales que habilitan al Estado a establecer regulación sobre las materias incluidas en esta norma.

La **disposición final tercera** señala la incorporación mediante esta norma al derecho español de la mencionada Directiva (UE) 2022/2381, de 23 de noviembre de 2022.

Por último, la **disposición final cuarta** establece que la entrada en vigor de esta norma se producirá a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

3. Observaciones generales

El Consejo Económico y Social valora positivamente el Anteproyecto sometido a dictamen porque comparte plenamente su pretensión de ahondar en la realización efectiva de la igualdad de hombres

y mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política y económica, un objetivo que está fuertemente anclado en las normas y convenciones internacionales y europeas, así como en la Constitución

española y en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Se trata de una iniciativa cuya necesidad se comparte, a la vista de la evolución que han seguido los distintos ámbitos en que se debe concretar el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres. En ese sentido, también se debe valorar positivamente que se aborde la transposición de la Directiva 2022/2381, de 23 de noviembre, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas, de forma temprana dentro del plazo máximo por ella previsto.

La eliminación de las desigualdades entre ambos sexos es un objetivo que debe perseguirse en todos los ámbitos de la sociedad, pero especialmente en aquellos en los que por su influencia e impacto social han de servir de referente para los demás, como son los procesos de toma de decisión. En este sentido, a juicio del CES, constituye un gran avance que con esta norma se transite del ámbito de las meras recomendaciones o buenas prácticas al establecimiento de obligaciones, con el fin de progresar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los órganos de decisión política y económica. Habida cuenta de las dificultades para garantizar de forma inmediata una representación paritaria o equilibrada, según el caso, de mujeres y hombres en todos los supuestos que contempla la norma, el CES considera

adecuado que el Anteproyecto incorpore una disposición transitoria que proporcione un tiempo razonable para cumplir con el mandato de la norma a los diferentes ámbitos decisorios afectados, sin perjuicio de lo que se dirá en el apartado de las observaciones particulares.

Por otra parte, el CES estima que medidas como las contempladas en el Anteproyecto pueden generar sinergias y dinámicas positivas que supongan avances en otros ámbitos donde no existe equilibrio en la representación de los dos sexos.

La MAIN que acompaña al Anteproyecto recuerda, con base en los datos del INE, que en los últimos años se ha avanzado en España en la participación de las mujeres en distintos ámbitos del poder político, pero que dicho avance ha sido desigual. Por ello, y porque las tendencias positivas observadas en los últimos años no son irreversibles (la propia MAIN reconoce que son tendencias no consolidadas), el CES considera que el Anteproyecto podría haber sido más ambicioso en relación con las instancias decisorias del sector público, y aspirar a la paridad, más que la presencia equilibrada de ambos sexos, entre las personas titulares de las vicepresidencias y los ministerios, así como 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. Y ello porque, en opinión de este Consejo, el sector público debe ser ejemplo y referente para

el resto de la sociedad en la lucha contra la desigualdad y la discriminación de las mujeres en los procesos de toma de decisión. En el mismo sentido, en el sector público se debería avanzar con más determinación en la negociación, acuerdo y desarrollo de planes de igualdad entre hombres y mujeres, de forma que este instrumento se consolide también en dicho ámbito.

Sin perjuicio de la valoración positiva, en términos generales, de una iniciativa cuyos objetivos y fines se comparten plenamente, y cuya relevancia para alcanzar una sociedad más justa, plena y eficiente en términos de representación y toma de decisiones en las esferas política y económica, resulta manifiesta, el CES, como ha expresado en dictámenes recientes, considera que la elaboración de proyectos normativos que, como este, inciden en principios, valores y derechos con proyección en ámbitos de interés económico y social, debería abordarse en el marco del diálogo social entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

Por otra parte, el CES desea llamar la atención, una vez más, sobre que la consulta a este órgano por el procedimiento de urgencia de forma reiterada, e independientemente de las características y los fines de la iniciativa normativa, corre el riesgo de convertir a esta en un trámite meramente formal, al menoscabar, dificultándola, una participación eficaz de las organizaciones representadas en este Consejo, y en definitiva de desnaturalizar la función consultiva económica y social.

Asimismo, el CES considera que determinados aspectos de la tramitación de la iniciativa no resultan adecuados. Según recoge la MAIN que acompaña al Anteproyecto, el trámite de audiencia e información pública se encuentra pendiente de realización, siendo esta una fase que, también en opinión del CES, debería ser previa, no sucesiva ni simultánea, a la consulta preceptiva a este órgano, como también ha tenido ocasión de manifestar en anteriores dictámenes. En el mismo sentido, la MAIN que acompaña al Anteproyecto recuerda que el proyecto normativo debe someterse a una detección y medición de cargas administrativas, pero no aclara la existencia o inexistencia de estas. Y, por otra parte, el CES llama la atención sobre la necesidad de que se puedan conocer los análisis o estudios en que se fundamentan las conclusiones sobre los posibles impactos en los distintos ámbitos.

Sería aconsejable, a juicio de este Consejo, llevar a cabo una revisión del texto del Anteproyecto a fin de adecuarlo a un lenguaje inclusivo y no sexista, sobre todo teniendo en cuenta la materia y contenido de la iniciativa.

Por último, cabe llamar la atención sobre lo inusual e inadecuado de incluir en el Anteproyecto la modificación de una ley, la relativa a los mercados de valores y los servicios de inversión, no publicada oficialmente en el momento de elaborarse la iniciativa legislativa y de solicitar la emisión de este dictamen.

4. Observaciones particulares

El capítulo I, compuesto por el artículo primero, reforma la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen electoral general, concretamente su artículo 44 bis, que afecta a las candidaturas que se presenten a las elecciones de diputados al Congreso, municipales, de miembros a los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados al Parlamento Europeo, miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas y candidaturas para el Senado cuando se agrupan en listas, con el fin de que tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa (“listas cremallera”). A juicio del CES, merece una valoración positiva el Anteproyecto en relación con el establecimiento con carácter obligatorio de las denominadas “listas cremallera”, por constituir una medida que evita que las actuales reglas de “cuotas” en los sistemas electorales sean meramente simbólicas o queden vacías de contenido, esto es, que solo un número reducido de mujeres sean elegidas como consecuencia de que la mayoría de las candidatas aparezcan en los últimos puestos de las listas electorales. Esta medida, en opinión del CES, va a permitir avanzar sustantivamente en la mejora de la representación de las mujeres en el ámbito público o político.

En el capítulo IV del Anteproyecto, entre las previsiones incluidas para la transposición de la Directiva 2022/2381, el artículo cuarto recoge las normas sobre

representación equilibrada de hombres y mujeres estableciendo la regla del 40 por 100 de personas del sexo menos representado en el consejo de administración, que las sociedades cotizadas “deberán asegurar” (nuevo artículo 529 ter, apartado 1, de la Ley de Sociedades de capital) y en la alta dirección, por el que dichas sociedades “deberán velar” (nuevo artículo 529 ter, apartado 2). Las previsiones de la Directiva, que también incorpora reglas sobre información, tutela judicial e infracciones y sanciones, son en algunos de sus elementos objeto de mejora por el Anteproyecto, lo que merece en conjunto una valoración positiva por parte de este Consejo.

Sin embargo, a juicio del CES, la última referencia que se contiene en el nuevo artículo 529 ter de la Ley de Sociedades de capital puede plantear dudas acerca de qué apartado o apartados del párrafo primero de este artículo afecta la misma, toda vez que, como se ha mencionado, el Anteproyecto utiliza expresiones diferenciadas (“deberán asegurar” y “deberán velar”, respectivamente).

Por otra parte, el CES llama la atención sobre que las entidades de interés público, que no están afectadas por la Directiva 2022/2381, y a las que les son de aplicación las previsiones del artículo 529 ter, quizá deberían disponer de un plazo transitorio más amplio para la aplicación de las mismas que el otorgado a las sociedades cotizadas.

El capítulo V del Anteproyecto, compuesto por el artículo sexto, modifica la

Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios profesionales, dando nueva redacción a sus artículos 11 –memoria anual– y 15 –igualdad de trato y no discriminación–. Dichas modificaciones merecen, a juicio del CES, una valoración también positiva teniendo en cuenta la baja presencia de las mujeres en los órganos de decisión de los colegios profesionales. Si bien este Consejo valora favorablemente que se modifique el citado artículo 15 para establecer que en las Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y los Colegios Profesionales se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 por 100 de los puestos, echa en falta en dicho precepto, concretamente en su apartado primero, que no se haya incorporado una referencia expresa al principio

de igualdad y no discriminación, en particular por razón de sexo.

Merece, en opinión del CES, una valoración igualmente positiva, ya que complementa el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, que se haya establecido en el Anteproyecto una disposición adicional única sobre participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los tribunales, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios y condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público estatal, o en los que el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por una representación de carácter público de aquellos.

5. Conclusiones

El CES valora positivamente el Anteproyecto sometido a dictamen ya que comparte plenamente su determinación de profundizar y avanzar en la realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres en

los ámbitos decisorios de la vida política, económica y pública, mejorando la calidad democrática de nuestra sociedad, todo ello sin perjuicio de las observaciones generales y particulares formuladas.

Madrid, 29 de marzo de 2023

V.º B.º El Presidente
Antón Costas Comesaña

La Secretaria General
María Soledad Serrano Ponz



CONSEJO ECONÓMICO
Y SOCIAL ESPAÑA