

## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/4556

21/02/2024

12197

**AUTOR/A:** AGUIRRE GIL DE BIEDMA, Rocío (GVOX); DE MEER MÉNDEZ, Rocío (GVOX); ROMERO VILCHES, María de los Reyes (GVOX)

### RESPUESTA:

La obligación de la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en las empresas cotizadas traspone 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.

Tal como se desarrolla en la exposición de motivos del Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se han producido avances reseñables en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres en distintos ámbitos de la sociedad. En particular, en el ámbito decisorio empresarial, esta ley orgánica ya establecía, en su artículo 75, una recomendación para que las empresas procuren «incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley».

Del mismo modo, el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas, aprobado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, establece una recomendación para que las consejeras representen al menos un cuarenta por ciento del total de miembros no más tarde de 2022.

No obstante, a pesar de los avances, los objetivos de igualdad material entre mujeres y hombres están lejos de alcanzarse. A pesar de que alrededor del sesenta por ciento de los nuevos titulados universitarios en la Unión Europea son mujeres, estas se encuentran todavía muy infrarrepresentadas en la toma de decisiones a alto nivel en el ámbito empresarial. Por ello, se adoptó la mencionada Directiva (UE) 2022/2381, la cual establece medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia la igualdad de las



mujeres en toda la Unión Europea, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

El Proyecto de Ley está en tramitación en el Congreso de los diputados, con lo que los grupos parlamentarios pueden realizar las enmiendas que consideren oportunas.

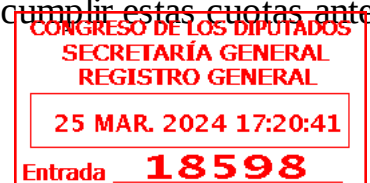
Cabe señalar que establece un conjunto de medidas para garantizar un incremento en la cantidad de mujeres en puestos relevantes de decisión, tanto en el sector público, como en las empresas privadas. Para lograrlo, introduce modificaciones sustanciales en distintas normas del ordenamiento jurídico español y traspone la Directiva (UE) 2022/2381. A continuación, se detallan las principales disposiciones de esta norma:

- Las listas electorales deben tener la misma participación de hombres que de mujeres.
- Se requiere paridad de género en el Consejo de Ministros.
- En las grandes empresas, debe haber un máximo del 60% de hombres en los puestos directivos, y al menos el 40% deben ser ocupados por mujeres.
- Se exige paridad en las Juntas de Gobierno de los Colegios Profesionales.
- Los jurados encargados de conceder premios deben cumplir con la paridad de género.

Es importante destacar que esta paridad no se interpreta literalmente como una mitad exacta de hombres y mujeres en todos estos ámbitos; en concreto, se establece un porcentaje máximo del 60% para ambos sexos.

En aras de abordar las dificultades que las pequeñas y medianas empresas puedan tener para la implementación de las medidas recogidas en la Ley, se han introducido una serie de requisitos específicos:

- Tamaño de la empresa: La ley no aplica de la misma manera a todas las empresas. Las disposiciones varían según el tamaño y la naturaleza de la organización.
- Empresas no cotizadas: Para las empresas no cotizadas, con menos de 250 empleados y un volumen de negocio anual inferior a 50 millones de euros, el plazo para cumplir con las cuotas de paridad se extiende hasta el 1 de julio de 2026. Por su parte, las sociedades cotizadas deben cumplir estas cuotas antes del próximo 1 de julio.





- Flexibilidad: Se reconoce que las empresas pequeñas pueden enfrentar desafíos diferentes en comparación con las grandes corporaciones.
- Medidas proporcionales: En lugar de una paridad estricta, se espera que las empresas pequeñas adopten medidas proporcionales. Esto significa que deben esforzarse por aumentar la representación de mujeres en los órganos de decisión, pero no necesariamente al mismo nivel que las grandes empresas.
- Promoción de la igualdad: La ley busca fomentar la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad. Por lo tanto, incluso en empresas pequeñas, se espera que se promueva la participación activa de las mujeres en roles de liderazgo.

Por lo tanto, cabe señalar que la norma busca romper el techo de cristal y consolidar a España como uno de los países más avanzados en igualdad de género a nivel mundial.

El Gobierno considera que todas las empresas deben trabajar hacia una mayor representación de mujeres en sus órganos de decisión, teniendo en cuenta las diferencias en tamaño y disponibilidad de recursos de los diferentes tipos de empresas y, por ello, introduce los mencionados mecanismos de flexibilidad para la consecución efectiva de los objetivos que recoge la norma.

Madrid, 25 de marzo de 2024