

## **NUEVA LEY DE PARIDAD PARA IMPULSAR EL EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES EN EMPRESAS Y SECTOR PÚBLICO**

El Boletín Oficial del Estado (BOE) publicó el 2 de agosto la Ley Orgánica 2/2024, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. Es una norma relevante para todos, pues afecta directamente a áreas clave del sector público y privado e incluye obligaciones en cuanto a gobernanza y representación de género.

### **Contexto y objetivos**

La Ley Orgánica 2/2024 tiene como objetivo principal asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en órganos de representación y decisión, tanto en el ámbito político como en el empresarial. Este esfuerzo se enmarca en una serie de compromisos internacionales asumidos por España, incluyendo la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y diversas directivas de la Unión Europea, que buscan promover la igualdad de género en todos los niveles.

### **Principales obligaciones y cambios relevantes**

#### **1. Composición paritaria en órganos de representación política:**

- La ley establece que las listas electorales para diferentes elecciones, incluidas las municipales, autonómicas y generales, deben estar compuestas de manera paritaria. Así, las listas deben estar formadas por un 50% de mujeres y un 50% de hombres, ordenados de forma alterna.
- La Junta Electoral solo aceptará aquellas candidaturas que cumplan con esta composición, lo que subraya la importancia de la igualdad de género en los procesos electorales.

#### **2. Equilibrio de género en las empresas:**

- Para las sociedades cotizadas, la ley exige que los consejos de administración cuenten con al menos un 40% de mujeres. Este cambio es significativo, dado que, anteriormente, muchas empresas se encontraban lejos de cumplir este objetivo.
- Se han establecido mecanismos de sanción para aquellas empresas que no cumplan con estos requisitos, lo cual puede incluir desde la pérdida de subvenciones hasta sanciones económicas.

#### **3. Impacto en el sector público:**

- La normativa también impone la obligación de garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado y sus entidades dependientes.
- En particular, se ha introducido la exigencia de que, en la composición del Consejo de ministros y de los diferentes ministerios, se asegure que ninguno de los géneros supere el 60% ni sea menos del 40%.

## **Implicaciones para nuestros clientes**

Es fundamental que empresas y organizaciones tomen en serio las nuevas obligaciones de la ley. A continuación, detallamos algunas áreas en las que podría impactar su operativa diaria:

### **1. Revisión de los Consejos de Administración:**

- Si su empresa es una sociedad cotizada o una entidad de interés público, deberá revisar la composición actual de su consejo de administración y ajustarla para cumplir con la cuota de género del 40% antes de las próximas revisiones anuales.
- Además, deberán implementarse procesos de selección que favorezcan la diversidad de género y asegurar que los informes anuales reflejen adecuadamente estos cambios.

### **2. Ajustes en los procesos de selección:**

Las empresas deberán garantizar que sus procedimientos de selección no presenten sesgos de género. Esto incluye la creación de criterios claros y transparentes para la elección de consejeros y otros altos cargos.

### **3. Obligaciones informativas:**

Se ha introducido la obligación de incluir en los informes de sostenibilidad de las empresas información detallada sobre la representación de género en sus órganos de dirección, así como las medidas adoptadas para cumplir con los objetivos de paridad.

## **Implicaciones en el ámbito laboral**

La Disposición Final Novena de la Ley objeto de análisis introduce modificaciones significativas al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015. Estas modificaciones se centran en ampliar y fortalecer los derechos laborales de las personas trabajadoras que son víctimas de violencia de género, violencia sexual, o terrorismo, así como los derechos de los trabajadores con discapacidad. Concretamente se modifica:

### **1. Modificación del Artículo 37 (Apartado 8)**

- Derechos de las víctimas: se amplía el derecho de las víctimas de violencia de género, violencia sexual y víctimas de terrorismo, a reducir su jornada laboral o reordenar su tiempo de trabajo, incluyendo opciones como el trabajo a distancia. Este derecho es clave para garantizar que estas personas puedan hacer efectiva su protección y acceder a la asistencia social integral sin que ello afecte su estabilidad laboral.

## **2. Modificación del Artículo 40 (Apartados 4 y 5)**

- Preferencia en el traslado: las víctimas de violencia de género, violencia sexual, y terrorismo, que necesiten abandonar su puesto de trabajo por motivos de seguridad, tendrán derecho preferente a ser trasladadas a otro puesto en cualquier centro de trabajo de la empresa. La empresa deberá mantener la reserva del puesto de trabajo original durante un periodo de entre seis y doce meses, tras lo cual el trabajador puede regresar, continuar en el nuevo puesto o extinguir su contrato con una indemnización.
- Derechos de los trabajadores con discapacidad: se otorga un derecho similar a los trabajadores con discapacidad que necesiten trasladarse para recibir tratamiento médico, garantizando así su acceso a la salud sin que se vean forzados a abandonar su empleo.

### **Modificación del Artículo 45 (Letra n) del Apartado 1)**

- Abandono del puesto por violencia de género o sexual: se refuerza el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual a abandonar su puesto de trabajo, considerándolo como una causa justa y protegida dentro de las relaciones laborales.

### **Modificación del Artículo 49 (Letra m) del Apartado 1)**

- Extinción del contrato por violencia de género o sexual: se reafirma el derecho de la trabajadora a extinguir definitivamente su contrato si se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo por ser víctima de violencia de género o sexual, con las correspondientes protecciones legales.

### **Modificación del Artículo 53 (Letra b) del Apartado 4) y del Artículo 55 (Letra b) del Apartado 5)**

- Protección ante el despido: se amplía la protección frente al despido a las trabajadoras embarazadas, a aquellas que soliciten permisos relacionados con su situación de violencia o discapacidad, y a las víctimas de violencia de género o sexual. Esto significa que cualquier decisión empresarial que afecte a estas trabajadoras estará sujeta a un control más estricto, garantizando su derecho a la estabilidad laboral durante estos periodos de vulnerabilidad.

Estas modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores refuerzan las protecciones legales para personas en situaciones de especial vulnerabilidad, asegurando que puedan ejercer sus derechos laborales sin poner en riesgo su integridad física o su estabilidad laboral.

3 de octubre de 2024