
El borrador de la ley de Igualdad incluía un tope del 49% en la representación de las mujeres

El texto original, al que ha tenido acceso ABC y que fue suprimido, preveía que en los puestos de alta dirección y en los consejos hubiera ese máximo del sexo menos representado

SOCIEDAD

La ley de paridad ponía un tope del 49% a las directivas en las empresas

- ▶ El texto preparado para el Consejo de Ministros ponía un máximo al sexo menos representado que fue eliminado
- ▶ La barrera era para los puestos de alta dirección y el consejo de administración de las empresas

JOSEFINA G. STEGMANN
MADRID

La ley de paridad que se aprobó la pasada semana en Consejo de Ministros es muy distinta de la planteada inicialmente. Por error o pura intención, proponía medidas mucho más hondas que las que finalmente llegaron a Moncloa.

Esta ley, que incorpora porcentajes para garantizar la paridad en los órganos de decisión, desde la política a la economía, establecía no solo topes mínimos como hace ahora, sino también topes máximos que al final tuvieron que ser eliminados. ¿En qué apartado dan marcha atrás concretamente? En los topes máximos que se ponían en el artículo sobre la representación equilibrada de hombres y mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas.

Las cuentas no salen

Así, el texto inicial, al que ha accedido ABC, decía: «Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de miembros del sexo menos representado». Y, a continuación, añadía los topes máximos: «El total de miembros del consejo de administración que se considere necesario para alcanzar tal objetivo, en función del número de éstos, no deberá ser nunca superior al 49 por ciento de miembros del mismo». Este último párrafo, tal como puede verse en la imagen, ha sido fulminado. Exactamente lo mismo ha hecho el Gobierno de Sánchez en el caso de los puestos de alta dirección. El texto inicial decía: «Las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un



Pedro Sánchez participa en un acto que conmemora el 8-M // ABC

«Artículo 529 ter. Representación equilibrada de hombres y mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección.

1. Las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de miembros del consejo de administración ~~personas~~ del sexo menos representado.

~~El total de miembros del consejo de administración que se considere necesario para alcanzar tal objetivo, en función del número de éstos, no deberá ser nunca superior al 49 por ciento de miembros del mismo.~~

2. Las sociedades cotizadas deberán velar por que la alta dirección tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un 40 por ciento de personas del sexo menos representado.

~~El total de personas que se considere necesario para alcanzar tal objetivo, en función del número de personas que forman parte de la alta dirección, no deberá ser nunca superior al 49 por ciento de miembros del mismo.~~

La memoria detallará el cumplimiento de este principio. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el 40 por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.»

Texto inicial de la ley de paridad donde pueden verse los párrafos que se decidieron eliminar

40 por ciento de personas del sexo menos representado». Y añadía, como en el caso anterior, los topes máximos, también fulminados (y como puede verse también en la imagen): «El total de personas que se considere necesario para alcanzar tal objetivo, en función

del número de personas que formen parte de la alta dirección, no deberá ser nunca superior al 49 por ciento de miembros del mismo». El resto de porcentajes no fueron modificados.

Otra novedad se desprende de la memoria de impacto normativo de la ley. Esta añade una tabla en la que pone a Vox como principal 'incumplidor' en cuanto a presencia equilibrada de hom-

bres y mujeres. Así, señala que «el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos se situó en 2022 en un 47%, aunque no todos los partidos cumplen el criterio de presencia equilibrada».

El primer partido en salir es Vox, con un 71,4 por ciento de hombres y un 28,6 de mujeres; seguido de Coalición Canaria, con un 69,2 por ciento de hombres y un 30,8 de mujeres; CS, con un 62,5 y un 37,5 por ciento, respectivamente; PNV, con un 61,5 por ciento y un 38,5; ERC, con un 58,3 y un 41,7 por ciento; el PP, con un 56,5 y un 43,5; IU, con un 52,9 y un 47,1; Podemos, con un 46,4 y un 53,6 y PSOE, 42,5 y un 57,5. Estos dos últimos partidos, según la memoria del Gobierno, que tienen más mujeres que hombres.

Impacto económico

Además, dicha memoria no dice nada del impacto económico que tendrá la norma pese a que afecta a tantos sectores. Se limita, en cambio, a decir que «la incorporación del talento femenino a los puestos de dirección y decisión de las sociedades cotizadas y empresas grandes redundará en mayor diversidad, enriquecimiento de los debates y calidad de los procesos de toma de

Publicación	ABC Nacional, 37
Soporte	Prensa Escrita
Circulación	121 283
Difusión	83 609
Audiencia	364 000

Fecha	11/03/2023
País	España
V. Comunicación	129 119 EUR (136,772 USD)
Tamaño	138,62 cm ² (22,2%)
V.Publicitario	9228 EUR (9775 USD)



decisiones». Agregan, además, que «numerosos estudios han demostrado que la diversidad se traduce en un modelo empresarial más proactivo, decisiones más equilibradas y una mejora de las competencias profesionales en los consejos de administración que reflejan mejor las realidades sociales y las necesidades de los consumidores». Por último, señalan que «también fomenta la innovación. Asimismo, son muchos los estudios que han demostrado la existencia de una relación positiva entre la diversidad de género en la alta dirección y los resultados financieros y la rentabilidad de una empresa o entidad, lo que conlleva un importante crecimiento sostenible a largo plazo. Por otra parte, no se aprecian efectos significativos sobre la competencia en el mercado».

«Listas cremallera»

Como explica el texto en su exposición de motivos, se modifica la ley del Régimen Electoral General, «con el fin de que 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, tengan una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa».

La norma introduce las llamadas «listas cremallera», tomadas de las leyes electorales de Castilla-La Mancha y Andalucía.

El texto argumenta que «de este modo no solo se logra un equilibrio pleno en las listas, sino que se garantiza que el mismo tendrá también reflejo, de forma mucho más directa, en la relación de personas electas y en su representación en los órganos políticos representativos». Con este fin, se modifica la Ley Orgánica del Régimen Electoral (Loreg), «de modo que las candidaturas presentadas a los distintos procesos electorales "deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa"».

Por otro lado, se busca también garantizar una composición equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Ministros, «de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento en el nombramiento de las personas titulares de las vicepresidencias y los ministerios».

La norma también afecta a los nombramientos y designaciones de los órganos superiores y directivos de la Administración General del Estado, así como el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal.

Por último, en el caso de los **colegios profesionales** se establece «la obligación de incorporar en las memorias anuales o informes de gobierno, la explicación de los motivos y medidas correctoras adoptadas si no se alcanza el porcentaje mínimo del 40 por ciento del sexo menos representado».