

La Ley de Paridad dará tres años 'extra' a las empresas públicas

JOSÉ M. RODRÍGUEZ SILVA

MADRID

La Ley de Representación Paritaria llegó este viernes al BOE y sus requisitos para alcanzar la paridad en la dirección de las empresas no afectarán a todas las compañías por igual, ya que cada tipo de empresa tendrá un plazo para conseguir que en su Consejo de Administración y el más amplio lo tiene el sector público, hasta el 30 de junio 2029.

Así, estas entidades contarán con tres años más para remodelar su cúpula directiva que las 35 integrantes del Ibex, que deberán garantizar para el 30 de junio de 2026 la paridad en el Consejo y su alta dirección, con al menos un 40% de mujeres, mientras que el resto de sociedades cotizadas tendrán que hacerlo a partir de 2027. Las empresas públicas eso sí deberán cumplir con un hito intermedio: los dos sexos deberán representar al menos un tercio del Consejo de estas compañías para junio de 2026.

El margen para garantizar la igualdad de género en la directiva de las empresas es mucho mayor que el previsto cuando este **proyecto de ley, que extiende a Colegios Profesionales** y el resto del sector público obligaciones similares, se aprobó por primera vez en el Consejo de Ministros en marzo de 2023.

El proyecto nacía con la intención de imponer a las sociedades cotizadas un 40% de participación femenina a partir del 1 de julio de 2024, sin embargo, se topó con un obstáculo imprevisto en su tramitación parlamentaria: la convocatoria de elecciones generales anticipada que 'enterró' el proyecto y obligó a retomar su tramitación con el nuevo Ejecutivo. Esto unido a la reticencia con los plazos iniciales de algunos socios han llevado a establecer estos nuevos niveles que permitirán a las empresas rezagadas cumplir con la ley sin revoluciones traumáticas en sus consejos.

Con estos plazos, el Gobierno de Pedro Sánchez pone en medio al menos un nuevo ciclo electoral de cara a renovar la alta dirección de las empresas públicas que no cumplen con estos porcentajes en sus cúpulas.

Un caso paradigmático es Correos, donde solo hay tres consejeras en un órgano formado por 15 vocales, pero no es el único dentro del grupo Sepi en no cumplir con este estándar de igualdad, ya que en Navantia apenas llegan al 23%, mientras que en Hunosa es aún menor con un 20%, con solo dos mujeres de diez vocales.