

LA REPRESENTACIÓN PARITARIA

EN LAS CORPORACIONES COLEGIALES



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS E INNOVACIÓN
VERSIÓN RESUMIDA

Sujeto a actualizaciones en el marco de las buenas prácticas

INDICE

Contexto	3
Se aprueba la LO 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (Ley de paridad). Agosto 2024.....	4
Buenas prácticas en el marco de la organización colegial	9
Planteamiento de Unión Profesional en relación con la cuestión de paridad	15
Sentencias de interés	17

Contexto

El 22 de agosto del 2024 entraba en vigor [la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de hombres y mujeres \(ley de paridad\)](#). Una norma que es resultado de la trasposición de la [Directiva 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**. Así, mediante la presente ley orgánica se traspone dicha directiva, «al tiempo que se avanza en materia de información y se extienden las medidas para avanzar en igualdad de género para incluir las sociedades no cotizadas, los colegios profesionales y los premios públicos». Ello de conformidad con la previsión del artículo 11, que establecía como fecha límite el 28 de agosto del 2024.

A través de la Ley de Paridad, se introducen modificaciones sustanciales en diferentes normas en línea con el «objetivo de avanzar en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad, de acuerdo con el mandato que dirige a los poderes públicos el artículo 9.2 de la Constitución Española, y de ahondar en el citado principio de presencia o composición equilibrada». De esta manera, **con el fin de alcanzar una representación paritaria en diversos ámbitos y órganos, entre las que se encuentran las corporaciones profesionales de derecho público** de ámbito nacional como territorial, la norma descende «en esa realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica».

Mediante el presente documento **se aborda el estado de la cuestión**, destacando los aspectos más relevantes en cuanto a las previsiones normativas y su aplicación en el ámbito de las profesiones colegiadas. Se aportan algunos **ejemplos de buenas prácticas del entorno colegial**, a fin de que puedan ser de utilidad para el avance en la consolidación de medidas concretas, dentro del objetivo de **alcanzar al menos un 40% del sexo menos representado en la Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados**, una meta establecida **para el 30 de junio del 2029**.

La versión extensa del informe recoge los hitos más significativos en los avances que se han ido produciendo sobre la materia, que parten de un informe elaborado por Unión Profesional en 2021¹.

¹ En septiembre del 2021 Unión Profesional (UP) elaboró un informe en relación con la situación relativa a la composición de las Juntas de Gobierno de las organizaciones colegiales. Adicionalmente, se recogía junto al mismo, el resumen del informe elaborado desde el Consejo General de la Abogacía en el mes de julio 2021. Esta iniciativa parte de la propuesta de algunos miembros de la asociación quienes manifestaron en asamblea General de julio del 2021 su interés en abordar conjuntamente dicha cuestión.

Partiendo del informe anterior se avanza en esta cuestión a la luz del contenido de la sentencia 6854/2022 del Tribunal Superior de Justicia, la revisión de la realidad acaecida en las Juntas de Gobierno de las corporaciones colegiales de ámbito nacional y el Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión, presentado en [Consejo de Ministros el 7 de marzo](#) del 2023 en fase de audiencia e información pública, cuyo plazo para presentar alegaciones se extendía hasta el lunes 27 de marzo.

Se aprueba la LO 2/2024, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (Ley de paridad). Agosto 2024.

Aspectos principales

- Los **órganos de Gobierno de los Colegios Profesionales o Consejos Generales** deberán trabajar para alcanzar, gradualmente, el **porcentaje del 40% del sexo menos representado** en los mismos
- La fecha prevista para alcanzar el objetivo es el **30 de junio del 2029**
- Se **adoptarán medidas** para alcanzar el porcentaje mínimo.
- Se **designará a una persona responsable de la coordinación en materia de igualdad** que supervisará las condiciones de aplicación y medidas para alcanzar el porcentaje establecido
- Se impulsarán las medidas oportunas para conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el **ejercicio de las profesiones colegiadas**

Sirva como ejemplo, **entre otras medidas**:

- El impulso de **planes de igualdad**,
- Medidas para el fomento de **cuotas**,
- Implementación de **acciones formativas**,
- Impulso de **permisos parentales**,
- Contemplar **criterios de mérito y capacidad**,
- Intercambio de **buenas prácticas** entre las organizaciones,
- Impulso de medidas relacionadas con **la reserva de talento femenino** o mentoría.

El 2 de agosto se publicaba la [Ley Orgánica 2/2024](#), de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres (en adelante Ley de Paridad), cuya entrada en vigor se producía el día 22 de agosto. Esta ley orgánica consta de una parte expositiva y una parte dispositiva, dividida en trece capítulos, que contienen dieciocho artículos, seis disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, y quince disposiciones finales. Se trata de una ley orgánica que, por la materia que regula, es relativa al desarrollo de los derechos fundamentales y libertades públicas, sin embargo, tiene el mismo rango que una ley ordinaria.

Dicha Ley incorpora modificaciones sobre el principio de representación equilibrada, que reconociera en su momento la [Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. De esta manera, mediante la presente norma, se producen modificaciones en diferentes ámbitos y órganos entre los que se encuentra el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas, el Poder Judicial, el Gobierno, el Mercado de Valores, los Colegios Profesionales, el Consejo de Estudiantes universitario, el Tercer Sector o las Fundaciones.

En lo que respecta a las organizaciones colegiales

En lo que se refiere a los Consejos Generales y los Colegios Profesionales, el **Capítulo VI** prevé el **artículo undécimo donde se recoge la modificación de la Ley 2/1974, de 13 de febrero**,

sobre Colegios profesionales (LCP), distinguiendo tres apartados que se desarrollan a continuación.

- El primero añade una nueva función para los colegios profesionales en el artículo 5;
- El segundo apartado modifica el artículo 11 que recoge los términos y el contenido que anualmente incluye la memoria de la corporación;
- El tercero, modifica el artículo 15 concretando los términos sobre qué se entienda por igualdad de trato y no discriminación en las Juntas de Gobierno y Comités de dirección de la organización colegial y previendo el nombramiento de un responsable para la coordinación y seguimiento de la materia.
- Finalmente, la disposición transitoria primera prevé la aplicación gradual del artículo 15.2 de la LCP, debiéndose alcanzar el porcentaje del 40% del sexo menos representado en dichos órganos a fecha 30 de junio del 2029.

Previsiones en la Ley de Colegios profesionales

- Nueva función para los colegios profesionales

Entre las funciones atribuidas en el artículo 5 a los colegios profesionales se añade la letra v) con la que se pretende fomentar acciones que favorezcan la igualdad en el ejercicio de la profesión. Así, indica la nueva redacción, que corresponde a los Colegios Profesionales el ejercicio de las siguientes funciones en su ámbito territorial, la de «**impulsar medidas** a fin de conseguir la **igualdad** de mujeres y hombres en el **ejercicio de las profesiones colegiadas**». Esta previsión está estrechamente relacionada con la contenida en el artículo 11, en la que se recoge que dicha información será incluida en la memoria anual.

- Memoria anual

De acuerdo con el principio de transparencia en la gestión, las **organizaciones colegiales elaborarán anualmente una memoria** (artículo 11) que se publicará en su web el primer semestre del año. En cuanto a los contenidos previstos en la misma, la Ley de paridad incluye algunas novedades o amplía lo ya previsto en relación con esta cuestión.

Así, de acuerdo con la información que deberá contener la memoria, el apartado 1.b) del artículo 11 introduce el **desglose por sexo de los miembros de la Junta de Gobierno**, incluyendo los **motivos y medidas adoptadas para alcanzar el 40% de mujeres**, cuando no fuera así. Se desprende de la literalidad de la ley, que ello no sería necesario en el supuesto contrario, es decir, proporcionar los motivos y las medidas adoptadas cuando se trate de hombres. Este apartado está estrechamente relacionado con la previsión del artículo 15, reflejando la memoria las medidas adoptadas en este sentido para garantizar la igualdad en el ejercicio de la profesión.

El apartado e) del mismo artículo concreta que cuando se trate de información estadística y desagregada relativa a quejas y **reclamaciones de personas consumidoras y usuarias, se ofrezca dicha información desagregada por sexo, cuando sea posible**, lo que supone ofrecer con mayor detalle el desglose de los datos siempre que fuera factible.

El apartado i) incluye una nueva previsión que consiste en la **mención a las medidas adoptadas por el colegio para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de la profesión.**

Versión actual 2024	Versión anterior
<p>Artículo 11. Memoria Anual.</p> <p>1. Las organizaciones colegiales estarán sujetas al principio de transparencia en su gestión. Para ello, cada una de ellas deberá elaborar una Memoria Anual que contenga al menos la información siguiente:</p> <p>a) Informe anual de gestión económica, incluyendo los gastos de personal suficientemente desglosados y especificando las retribuciones de los miembros de la Junta de Gobierno en razón de su cargo.</p> <p>b) Número de miembros de la Junta de Gobierno desglosados por sexo. Si el porcentaje de mujeres no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.</p> <p>c) Importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.</p> <p>d) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>e) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por las personas consumidoras o usuarias o sus organizaciones representativas, desagregadas por sexo, cuando sea posible, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>f) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.</p> <p>g) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.</p> <p>h) Información estadística sobre la actividad de visado. Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.</p>	<p>Artículo 11. Memoria anual.</p> <p>1. Las organizaciones colegiales estarán sujetas al principio de transparencia en su gestión. Para ello, cada una de ellas deberá elaborar una Memoria Anual que contenga al menos la información siguiente:</p> <p>a) Informe anual de gestión económica, incluyendo los gastos de personal suficientemente desglosados y especificando las retribuciones de los miembros de la Junta de Gobierno en razón de su cargo.</p> <p>b) Importe de las cuotas aplicables desglosadas por concepto y por el tipo de servicios prestados, así como las normas para su cálculo y aplicación.</p> <p>c) Información agregada y estadística relativa a los procedimientos informativos y sancionadores en fase de instrucción o que hayan alcanzado firmeza, con indicación de la infracción a la que se refieren, de su tramitación y de la sanción impuesta en su caso, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>d) Información agregada y estadística relativa a quejas y reclamaciones presentadas por los consumidores o usuarios o sus organizaciones representativas, así como sobre su tramitación y, en su caso, de los motivos de estimación o desestimación de la queja o reclamación, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en materia de protección de datos de carácter personal.</p> <p>e) Los cambios en el contenido de sus códigos deontológicos, en caso de disponer de ellos.</p> <p>f) Las normas sobre incompatibilidades y las situaciones de conflicto de intereses en que se encuentren los miembros de las Juntas de Gobierno.</p> <p>g) Información estadística sobre la actividad de visado. Cuando proceda, los datos se presentarán desagregados territorialmente por corporaciones.</p> <p>2. La Memoria Anual deberá hacerse pública a través de la página web en el primer semestre de cada año.</p> <p>3. El Consejo General hará pública, junto a su Memoria, la información estadística a la que hace referencia el apartado uno de este artículo de forma agregada para el conjunto de la organización colegial.</p>

<p>i) Medidas adoptadas por el colegio para garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de la profesión.</p> <p>2. La Memoria Anual deberá hacerse pública a través de la página web en el primer semestre de cada año.</p> <p>3. El Consejo General hará pública, junto a su Memoria, la información estadística a la que hace referencia el apartado 1 de este artículo de forma agregada para el conjunto de la organización colegial.</p> <p>4. A los efectos de cumplimentar la previsión del apartado anterior, los Consejos Autonómicos y los Colegios Territoriales facilitarán a sus Consejos Generales o Superiores la información necesaria para elaborar la Memoria Anual.</p>	<p>4. A los efectos de cumplimentar la previsión del apartado anterior, los Consejos Autonómicos y los Colegios Territoriales facilitarán a sus Consejos Generales o Superiores la información necesaria para elaborar la Memoria Anual.</p>
--	--

- Igualdad de trato y no discriminación

En relación al artículo 15, se amplía e innova en relación los términos de la no discriminación y la igualdad de trato. Se **extienden las razones para la no discriminación**, especificándose la no discriminación por razón de sexo y de opinión, por identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra circunstancia personal o social.

El apartado **segundo incorpora la exigencia** de que los órganos de Gobierno de las corporaciones profesionales de derecho público deberán garantizar al **sexo menos representado**, en al menos un 40%. Prevé la salvedad de que, si esto no fuera posible, sea en base a la concurrencia **de razones objetivas y fundadas**. No obstante, se deberán **tomar medidas** concretas para alcanzar el 40% del sexo menos representado.

A ello se añade **el nombramiento de una persona responsable en materia de igualdad** para supervisar, entre otras, la excepción prevista y las medidas para alcanzar el porcentaje mínimo indicado.

Versión actual 2024	Versión anterior
<p>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación.</p> <p>1. El acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se registrará por el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales o cualquier otra circunstancia personal o social, en los términos previstos en la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social; en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, y en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.</p> <p>2. En las Juntas de Gobierno, Comités de Dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los</p>	<p>Artículo 15. Igualdad de trato y no discriminación.</p> <p>El acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se registrará por el principio de igualdad de trato y no discriminación, en particular por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en los términos de la Sección III del Capítulo III del Título II de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.</p>

Colegios Profesionales, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos, salvo que existan razones objetivas y debidamente fundadas, y siempre que se adopten medidas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

Los Consejos Generales o Superiores de cada colegio profesional nombrarán una persona responsable de la coordinación en materia de igualdad que, entre otras funciones, se encargará de supervisar las condiciones de aplicación de la excepción a la que se refiere el párrafo anterior, así como las medidas a adoptar para alcanzar el porcentaje mínimo establecido.

- Disposición transitoria primera. Aplicación de las medidas sobre representación paritaria y participación equilibrada en los procesos electorales, sector público institucional estatal, sociedades cotizadas y otras entidades.

Establece la disposición transitoria primera, apartado 5, la **aplicación gradual** de las medidas para alcanzar el **objetivo del 40% del sexo menos representado en las Juntas de Gobierno** de las corporaciones profesionales, teniendo como meta para lograrlo, el **30 de junio del 2029**, así reconoce el artículo que «las modificaciones previstas en el artículo 15.2 de la Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales, se aplicarán gradualmente en la designación de los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios profesionales o Consejos Generales, debiendo alcanzar el porcentaje del cuarenta por ciento del sexo menos representado en dichos órganos a fecha de 30 de junio de 2029».

En definitiva, el objetivo, en el planteamiento de la Ley 2/2024, de 1 de agosto, en lo que afecta a los colegios profesionales y sus órganos de gobierno, consiste en alcanzar el 40% del sexo menos representado en los mismos. Una meta que ha de ir de la mano de otras acciones que promuevan que ello sea posible. Es por esto, que se prevé la incorporación de medidas que garanticen que se toma dicho rumbo, y se designe a una persona responsable de dicha coordinación.

Buenas prácticas en el marco de la organización colegial

#DóndeEstánEllos

Desde el Grupo de Trabajo de Igualdad, cuya coordinadora técnica es Elisa G. McCausland, constituido en el seno de Unión Profesional, y cuyas coordinadoras generales han sido, Victoria Ortega, quien fuera la presidenta de Unión Profesional y del Consejo de la Abogacía, así como Emiliana Vicente, actual Tesorera de Unión Profesional y presidenta del Consejo General de Trabajo Social, se han impulsado diversas acciones para el conjunto de las profesiones asociadas, así como talleres formativos para la implementación de los planes de igualdad.

Sin perjuicio de las acciones e iniciativas en materia de igualdad y paridad a las que se han adherido los asociados a Unión Profesional, como es, entre otros la adhesión al manifiesto [#DóndeEstánEllos](#), impulsado por el Parlamento Europeo con el objetivo de aumentar la visibilidad de las mujeres en conferencias y debates (desde 2018), a través del siguiente apartado, se pretende poner en valor algunas iniciativas y prácticas desempeñadas desde los Consejos Generales y Superiores y Colegios de ámbito nacional, que favorecen no solo la concienciación y sensibilización acerca de una representación paritaria, sino la puesta en práctica de medidas concretas que van definiendo la cultura de igualdad en las diferentes profesiones. Sin ánimo de abordar de manera exhaustiva todas las iniciativas desarrolladas en el sector colegial, si bien, este apartado está sujeto a ampliación, cabe mencionar algunas de ellas:

Consejo General de la Abogacía



- **Comisión de Igualdad:** El 13 de septiembre del 2018 se constituye la Comisión de Igualdad.
 - **Plan de Igualdad:** El impulso de los trabajos de la Comisión culminan con la aprobación del Plan de Igualdad de 24 de enero del 2019. Apunta dicho Plan
- que «la Abogacía institucional aspira a contribuir de forma significativa a la igualdad de género en nuestra sociedad cumpliendo el conjunto de medidas contempladas en el Plan. En este sentido, éste ha sido diseñado para convertir al Consejo, en colaboración con los 83 Colegios que lo integran, tanto en un motor de cambio para la profesión como en un ejemplo de buenas prácticas en materia de igualdad de género».
- **Premios de Igualdad de la Abogacía.** En diciembre del 2024 se convocaba la V edición de unos premios que tienen por finalidad reconocer públicamente la labor de quienes, desde su posición en el ejercicio de la Abogacía, o en estrecha relación con ella, trabajan para erradicar

la discriminación por razón de sexo o género y para avanzar hacia la igualdad plena, real y efectiva, entre mujeres y hombres.

Consejo General de la Arquitectura Técnica

- [Creación del Observatorio de Igualdad de Género del Sector de la Edificación](#): El Observatorio ayudará a conocer la situación de la mujer en la Arquitectura Técnica, estableciendo un contexto para la implementación de medidas por la equidad.
- [ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas](#). El compromiso de la profesión con fomentar la cultura de inclusión en la toma de decisiones de obra como punto común y centro de todos los objetivos a cumplir por las direcciones facultativas.

Consejo Superior de los Colegios de Arquitectos



- [Constitución de Comisión de Género \(2023\)](#) incluyendo varias acciones como una declaración, actividades, campañas, entre otras. El CSCAE creó el Grupo de Trabajo de Igualdad de Género, hoy

Comisión de Género, por acuerdo del Pleno de Consejeros/as el 27 de abril de 2017. El objetivo de la Comisión de Género es apoyar y difundir las propuestas y acciones concretas en el marco de las políticas de género del CSCAE, a través de la elaboración y puesta en marcha de medidas específicas

- [Plan de Igualdad](#)
- [Campaña #ArquitecturasParaLaIgualdad](#):

Con el objetivo de avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa, el 8 de marzo de 2024 se pone en marcha la campaña

#ArquitecturasParaLaIgualdad, una iniciativa impulsada por la Comisión de Género del CSCAE, con la colaboración de los Colegios de Arquitectos, para visibilizar cómo la Arquitectura mejora la vida de las personas en su día a día.

Consejo General de Economistas

- **Comisión de Género**: Se constituye una comisión de Género, presidida por Carmen Sampayo para el impulso de acciones de sensibilización y seguimiento de la materia en diversos ámbitos de actuación.

Consejo General de Graduados Sociales

- [I Plan Estratégico de la Profesión y de las Instituciones Colegiales](#): El I Plan estratégico de la profesión (hasta 2026) incluye el objetivo de alcanzar la paridad en el colectivo; el fomento de la igualdad y la reducción de la brecha de género.

Consejo General de Colegios Oficiales de Farmacéuticos



- **Análisis y compromiso con la paridad:** De acuerdo con los datos de 2024, el análisis sobre paridad de la profesión farmacéutica constata que más del 56% de los puestos de responsabilidad en la organización farmacéutica colegial están ocupados por las mujeres. Esta paridad se traslada al Comité Directivo del Consejo General, integrado por tres mujeres y tres hombres, así como a todo el equipo técnico de la institución, donde existe paridad en la plantilla (47 % mujeres, 53 % hombres), y con un 55 % de mujeres en cargos de dirección.
- **Estrategia Social de la profesión farmacéutica.** Se ha incorporado a la salud el término “perspectiva de género y sexo”. Entre los objetivos se incluyen: 1.- Aumentar la concienciación social sobre la salud de las mujeres a lo largo de su ciclo vital; 2.- Abordar patologías específicas que afectan más a las

mujeres con acciones de educación sanitaria desde las farmacias; 3.- Proporcionar herramientas para desarrollar una atención integral y diferenciada.

- **Canal de videos:**
[#saludmujeryfarmacia](https://www.instagram.com/saludmujeryfarmacia)

Colegio Oficial de Ingeniería Geomática y Topográfica



- **Grupo de trabajo:** Se crean grupos de trabajo dedicados al empoderamiento y promoción de la igualdad de género en la profesión, así como la organización de eventos y sensibilización sobre la materia. Estos grupos de trabajo, integrados por colegiadas, colegiados, precolegiadas y precolegiados, buscan crear un entorno laboral inclusivo y diverso, donde todas y todos tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo.

Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Telecomunicación

- **MI.RED** (Mujeres Ingenieras en Red): Proyecto de identificación y promoción del talento femenino, orientado a disminuir la desigualdad en el colectivo. Pretende visibilizar, compartir y empoderar a las ingenieras técnicas de telecomunicaciones.
- **Campaña:** Campaña para visibilizar a las mujeres profesionales que trabajan en el sector de Telecomunicación.

Consejo General de Colegios Oficiales de Lic. en Educación Física y en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte

- **Análisis:** Seguimiento sobre el estado de paridad en la organización colegial.
- **Planes de Igualdad para entidades Deportivas:** Publicación para el diseño de una matriz de análisis para llevar a cabo la fase de diagnóstico.

Consejo General de Colegios Oficiales de Químicos

- **Premios a la Igualdad de la Profesión:** El Consejo General de Colegios Oficiales de Químicos de España acordó la creación del Premio a la Igualdad de la Profesión Química en reunión del Pleno del 24 de febrero de 2023, con el fin de reconocer públicamente la labor de quienes, desde su posición en el ejercicio de la Química, o en

estrecha relación con ella, trabajen para erradicar la discriminación por razón de sexo o género y para avanzar hacia la igualdad plena, real y efectiva, entre hombres y mujeres.

Colegio Oficial de Geólogos

- **Plan de Igualdad de Género (2023-2026):** El 17 de julio del 2023 se aprobaba un Plan de Igualdad, que tiene por finalidad mejorar la gestión de la plantilla y trabajar en la línea marcada por la Agenda 2030.

Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Aeronáuticos e Ingenieros Aeroespaciales

- **Concurso:** El COIAE, en colaboración con Ellas Vuelan Alto (EVA), ponen en marcha una iniciativa dirigida a niños y niñas, con el propósito de promover la ingeniería aeronáutica, las carreras STEM, y fomentar la igualdad de oportunidades y diversidad de género desde las primeras etapas educativas.

Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles



Jornada
Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto
representación paritaria y presencia equilibrada
de mujeres y hombres



- **Convenios de colaboración:** El Colegio de Registradores y la Asociación de Mujeres del Sector Público suscriben un acuerdo para colaborar en acciones de responsabilidad social. Así muestran su compromiso con la tarea de dar visibilidad a la labor que desempeñan las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, con especial atención a su labor en el sector público y asumen como fines fundamentales del acuerdo el de incentivar la presencia femenina en el sector público, promocionar la igualdad y potenciar su visibilidad.

Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas

- **ODS 5:** Compromiso con el Objetivo de Desarrollo Sostenible relativo a la Igualdad de Género. Respaldo y colaboración en diversas actividades en este sentido, tales como el Proyecto Mujer e Ingeniería o la iniciativa *Woman Can Build* o #Construyoligualdad

Instituto de Actuarios

- **Política de buenas prácticas editoriales en igualdad de género.** La revista del Instituto de Actuarios incluye varias medidas enmarcadas en buenas prácticas editoriales. Se trata del uso de lenguaje inclusivo; la inclusión de los nombres completos de autores/as, revisores/As y Consejo Editorial, así como el análisis de género en la investigación.

Consejo General de Colegios Oficiales de Médicos



- **Observatorio de Género y Profesión:** El OGYE surge del compromiso del CGCOM de promover la igualdad efectiva de género en el desempeño de la profesión, fomentar la corresponsabilidad en la conciliación de la vida laboral y personal, y avanzar en la participación de las médicas en la representación de la profesión y en los espacios de toma de decisiones", como se recoge en el Decálogo de octubre 2018. El Observatorio incluye contenidos diversos como noticias, entrevistas, publicaciones, o jornadas, además de la iniciativa #DondeEstánEllas.
- **Decálogo:** Postura pública sobre el principio de igualdad y compromiso a trabajar por el cumplimiento de los aspectos que afectan a la profesión.

Consejo General de Procuradores

- **Grupo de Trabajo:** Se crea el Grupo de Trabajo Igualdad y Asistencia a la víctima del delito, presidido por Laura Oliver (decana del colegio de Procuradores de Valencia), para promover e incrementar la formación

de nuestros profesionales en la perspectiva de género. El grupo también tiene como objetivo colaborar con las diferentes instituciones en materia de Igualdad, para así promover el acceso a la justicia en condiciones de imparcialidad, detectando y eliminando barreras que discriminan a las personas a razón de su sexo, así como asesorar para que la Procura institucional corrija la desigualdad en la profesión.

Consejo General de Colegios Oficiales de la Psicología

- **Área de Psicología e Igualdad de Género:** El Área de Psicología e Igualdad de Género se creó en el año 2006 y está constituida por representantes de los diferentes colegios oficiales de psicología del Estado. Pretende avanzar y profundizar en los cambios que se producen tanto a nivel de la sociedad como de la propia profesión con la intención de tornar real el principio de igualdad entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de la psicología.

Consejo General del Trabajo Social



- **Análisis anual de la profesión:** Seguimiento y análisis sobre la cuestión de género dentro de la estructura colegial.
- **Guía Profesional:** Resultado del compromiso colectivo del Consejo General del Trabajo Social y de su actual política de igualdad, orientada a enriquecer la disciplina desde una posición social crítica, de género y feminista que propone un nuevo proceso contemporáneo de revisión, reposicionamiento y cuestionamiento dentro de la profesión (2022)
- **Protocolo para la igualdad de las personas trabajadoras del Consejo General:** Diagnóstico que recoge la situación y demandas relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.
- **«Y esto también tiene que ver con el género».** Espacio de debate en formato video.
- Formación para profesionales del Trabajo Social para poner en valor la perspectiva de género en el análisis y tratamiento de las necesidades sociales.

Planteamiento de Unión Profesional en relación con paridad

A continuación, se recoge el planteamiento global de Unión Profesional, de acuerdo con la cuestión de paridad, en el marco de las alegaciones elaboradas y remitidas al conjunto de asociados, cuando el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática sometió, el 10 de marzo del 2023, a audiencia e información pública el Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión, abierta hasta el 27 de marzo.

La representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión es **una práctica deseable para el conjunto de profesiones colegiadas**. Se ha de contemplar, asimismo, la realidad reflejada en cada una de las profesiones y su cultura, su estructura, y respetar su funcionamiento y potestad normativa.

A la luz de la casuística diversa del conjunto de Consejos Generales y Colegios territoriales² y de acuerdo con los criterios establecidos por el Anteproyecto de ley orgánica, en la que se promueve alcanzar la igualdad de sexos de al menos un 40%, se puede deducir que la proporcionalidad propuesta supone una **imposibilidad material para algunos órganos de Gobierno de las corporaciones colegiales**, más poniendo la vista en la fecha recogida por la disposición transitaria única de junio del 2026.

Contemplando la nueva redacción propuesta por el citado Anteproyecto, y en lo que respecta a los supuestos en los que deviene imposible, sería **oportuno plantear una salvedad** de conformidad con la referencia al fundamento de derecho cuarto de la sentencia 6854/2022 del Tribunal Superior de Justicia donde indica, haciendo alusión al artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que «(...) los organismos públicos vinculados o dependientes de ella [de la Administración General del Estado] responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, **salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas**».

Ello no obsta para que, obviando la imposibilidad de varios casos acaecidos en el entorno colegial de cumplir las previsiones, se deban continuar trabajando en la línea de tomar las medidas oportunas para, **en la medida de lo materialmente posible, aproximarse paulatinamente a los parámetros establecidos por el Anteproyecto de Ley Orgánica**, contemplando su realidad interna y la tendencia de la cultura profesional de su colectivo, así como **«combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarlas**», tal como contempla el fundamento de derecho

² Datos aportados desde el Grupo de Trabajo de Igualdad de Unión Profesional
https://unionprofesional.com/INFORME_PARIDAD_UP.jpg

cuarto de la misma sentencia, para aquellos supuestos que son o pueden ser reconducibles total o parcialmente.

Aspectos a tener en cuenta

- 1.- Unión Profesional como asociación que aunaba, a 34 Consejos Generales y Superiores y Colegios de ámbito estatal, es consciente de la **diversidad existente en este aspecto según el origen y evolución de cada una de las profesiones**.
- 2.- El Anteproyecto de Ley ha de ser **preciso en cuanto a la terminología**. No se ha de equiparar a los Consejos Generales y Superiores y Colegios nacionales a los colegios profesionales territoriales.
- 3.- La Constitución Española establece que “La ley regulará las peculiaridades propias del régimen jurídico de los Colegios Profesionales y el ejercicio de las profesiones tituladas. **La estructura interna y el funcionamiento de los Colegios deberán ser democráticos**”.
- 4.- La Ley de Colegios Profesionales prevé en su artículo 7 las condiciones generales relativas al sistema electoral, **siendo los estatutos de cada profesión los que lo precisen**.
- 5.- Se ha de contemplar en el Anteproyecto de Ley las **medidas que sean razonables y proporcionalmente realizables en un marco de funcionamiento y seguridad jurídica** para el colectivo profesional. Se ha de contemplar asimismo los procedimiento y plazos previstos para las modificaciones estatutarias.
- 6.- Se ha de atender la **realidad fáctica y composición de género propio de cada colectivo** profesional conforme al momento, colegiación y territorio (censo colegial).

Sentencias de interés

Sentencia del Tribunal Supremo 3185/2020, de 8 de octubre

Composición paritaria del Tribunal Calificador

Enlace: <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/ff6f8a3fac23b0da>

Revista de Jurisprudencia Laboral. Virtualidad de la "presencia equilibrada" en órganos selectivos

Resumen: *La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres dispone que los Tribunales selectivos para acceso al empleo público deben ser respetuosos con esa exigencia. El principio de "composición equilibrada de mujeres y hombres" no es programático, sino imperativo. La sentencia comentada sostiene su virtualidad práctica, pero huyendo de automatismos.*

Enlace: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2020-00000001156

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 6854/2022, de 25 de mayo

Proceso electoral en el Ilustre Colegio Notarial del País Vasco

Enlace:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/226f151d84c150c8a0a8778d75e36f0d/20220705>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia 8297/2022, de 1 de julio.

Elecciones al Consejo del Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/575a58f9a92fc460a0a8778d75e36f0d/20220810>

Las sentencias del TSJ se refieren en ambos casos a la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Lo que establece que no trata de un principio que recoja una acción positiva que se ha de fomentar, sino un mandato de cuyo incumplimiento puede derivar la nulidad de los actos que lo vulneran.

Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) 2239/2024, de septiembre 2024

Proceso electoral del Colegio de Médicos de Málaga.

[El colegio convoca la Junta Electoral para cumplir la sentencia relativa a las elecciones](#)

