



## LA LEY DE PARIDAD 2024: NUEVAS NORMAS PARA EMPRESAS Y ÓRGANOS DE PODER

La Ley Orgánica 2/2024 de 1 de agosto de representación paritaria y presencia equilibrada de hombres y mujeres tiene como objetivo principal garantizar una representación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las entidades cotizadas y no cotizadas. Esta normativa sigue la línea de la anterior Ley del año 2007 y adapta la Directiva 2022/2381, que busca asegurar que las entidades cotizadas alcancen unos mínimos de presencia del sexo menos representado en sus consejos de administración.

La ley se aplica a empresas cotizadas y no cotizadas consideradas entidades de interés público y aquellas con más de 250 personas trabajadoras o con un volumen de negocios superior a 50 millones de euros. También abarca listas electorales, órganos constitucionales, el consejo de ministros, el sector público estatal, colegios profesionales y otros órganos de representación y gobierno.

Asimismo, las empresas cotizadas deben garantizar que al menos el 40% de los miembros del consejo de administración sean del sexo menos representado. Si no se cumple este objetivo, las empresas deben ajustar sus procesos de selección para lograrlo. El número total de consejeros necesario para alcanzar este objetivo debe ser el porcentaje más cercano al 40%, sin superar el 49%.

Las empresas deben establecer procedimientos de selección no discriminatorios, basados en criterios claros, neutrales y no ambiguos. Estos procedimientos deben asegurar la igualdad de oportunidades durante todas las fases del proceso de selección, incluyendo la preparación de anuncios de vacantes, preselección, preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.

Se modifican la Ley del Estatuto de los Trabajadores y otras normas de interés del ámbito laboral y se establece la "presencia equilibrada" en los órganos sindicales, limitando a un 60% la representación de un solo sexo. Este porcentaje también se aplica a los órganos de representación legal de las personas trabajadoras (RLT) en la empresa.



Se introduce en la Ley del Estatuto de los Trabajadores una protección especial a la violencia sexual, adicional a la violencia de género. Las víctimas de violencia sexual gozarán de la misma protección que las de violencia de género en materia de:

- reducción y adaptación de jornada;
- traslado o cambio de centro de trabajo;
- suspensión del contrato de trabajo;
- extinción del contrato de trabajo.

Además, se incluye a las víctimas de violencia sexual como personas trabajadoras protegidas frente al despido, considerándose el despido nulo salvo que se pruebe justa causa.