

Suscríbete



Septiembre 2025



PARIDAD Y REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES

La [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#) (en adelante Ley de Paridad), busca garantizar la representación de las mujeres en los ámbitos decisorios de la vida política, económica y social, de forma que se avance en la consecución del ejercicio real y efectivo del principio constitucional de igualdad.

En su disposición adicional primera, esta ley define el **principio de “presencia o composición**

equilibrada” como “**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**”. Además, en su articulado establece cómo se debe llevar a cabo el cumplimiento de dicho principio en los puestos de mayor responsabilidad de organizaciones de la vida política, económica y social.



Septiembre 2025

El objetivo del presente Boletín es analizar el marco conceptual y legal que subyace a la ley, visibilizar la persistente segregación por razón de sexo que existe en los ámbitos económico, laboral, social y político, así como las barreras y mayores dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de liderazgo y de toma de decisiones, como el techo de cristal. En definitiva, informar y sensibilizar sobre la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, facilitando herramientas y contribuyendo así a la promoción y apoyo al cumplimiento de la Ley de Paridad, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley.

A continuación, repasaremos el marco normativo internacional, europeo y nacional que contextualizan y preceden a la ley, así como sus ámbitos de aplicación, abordando en cada uno de ellos la situación legislativa previa, los datos actuales de representación y las modificaciones introducidas por la Ley de Paridad y, para finalizar, recordaremos las fechas de aplicación de las obligaciones estipuladas en la ley para cada ámbito de aplicación e incluiremos algunas referencias bibliográficas y legislación.

Septiembre 2025



La Ley de Paridad nace con un propósito fundamental: garantizar la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en la toma de decisiones, también en el ámbito laboral. Para lograrlo, establece un marco legal que impulsa la participación equilibrada en los órganos de decisión, tanto en el sector público como en el privado.

A pesar de los avances alcanzados en los últimos años en materia de igualdad entre mujeres y hombres, las estructuras económicas, políticas, laborales y sociales siguen configuradas bajo una óptica patriarcal y androcéntrica que otorga a los hombres, en muchas ocasiones, predominio, autoridad y ventajas sobre las mujeres, quienes quedan en una relación de subordinación y dependencia. Esto tiene profundas consecuencias: la invisibilidad de las mujeres, la negación de su mirada y la ocultación de sus aportaciones, dando lugar a que éstas enfrenten múltiples barreras para acceder a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Algunas de las manifestaciones de este complejo fenómeno son:

Septiembre 2025

**Los estereotipos y roles de género:**

La persistencia de creencias culturales que tradicionalmente asocian ciertos roles y habilidades a mujeres u hombres limita, en la práctica, la participación de las mujeres en puestos de liderazgo, llegando incluso a desincentivarlas para postularse a ellos.

**Redes de contactos:**

Las mujeres a menudo tienen menos acceso a redes profesionales informales que facilitan el ascenso y el acceso a puestos de responsabilidad, como por ejemplo cuando las decisiones importantes o las oportunidades de promoción se comentan en encuentros informales (como almuerzos o actividades deportivas) a los que muchas veces no son invitadas o no se sienten incluidas.

**Mayor dedicación a los cuidados, dificultades para conciliar y falta de corresponsabilidad:**

Las expectativas sociales sobre el rol de las mujeres en el hogar y los cuidados limitan su disponibilidad y oportunidades para asumir roles de liderazgo.

**Discriminación y sesgos:**

La presencia de sesgos de género implícitos en procesos de selección, promoción, acceso a la formación y asignación de trabajos o puestos “tradicionalmente” considerados más propios de mujeres, puede favorecer a los hombres perpetuando la desigualdad.

Septiembre 2025

Todas estas causas generan un mercado laboral segregado por sexos. Esta segregación se manifiesta en los diferentes espacios de participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, la vida pública y política, el trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado, así como en las opciones educativas que se dan a mujeres y hombres. Este tipo de distinción reduce las opciones vitales de educación y empleo, se traduce en una remuneración desigual, consolida aún más los estereotipos de género y limita el acceso a ciertos trabajos o puestos al tiempo que mantiene la desigualdad en las relaciones de poder en el ámbito público y privado.



Segregación por razón de sexo

Dentro de la **segregación por razón de sexo** debemos establecer una diferenciación entre **segregación horizontal y vertical**:

- **La segregación horizontal** se refiere a la concentración desproporcionada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones.
- **La segregación vertical** manifiesta la distribución no uniforme de mujeres y hombres en los diferentes niveles de actividad, contando con una escasa participación de mujeres en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones independientemente del sector de actividad y una sobrerrepresentación en los puestos de menor responsabilidad.

Septiembre 2025

Ambas formas de segregación están directamente relacionadas con los fenómenos conocidos como suelo pegajoso y techo de cristal.



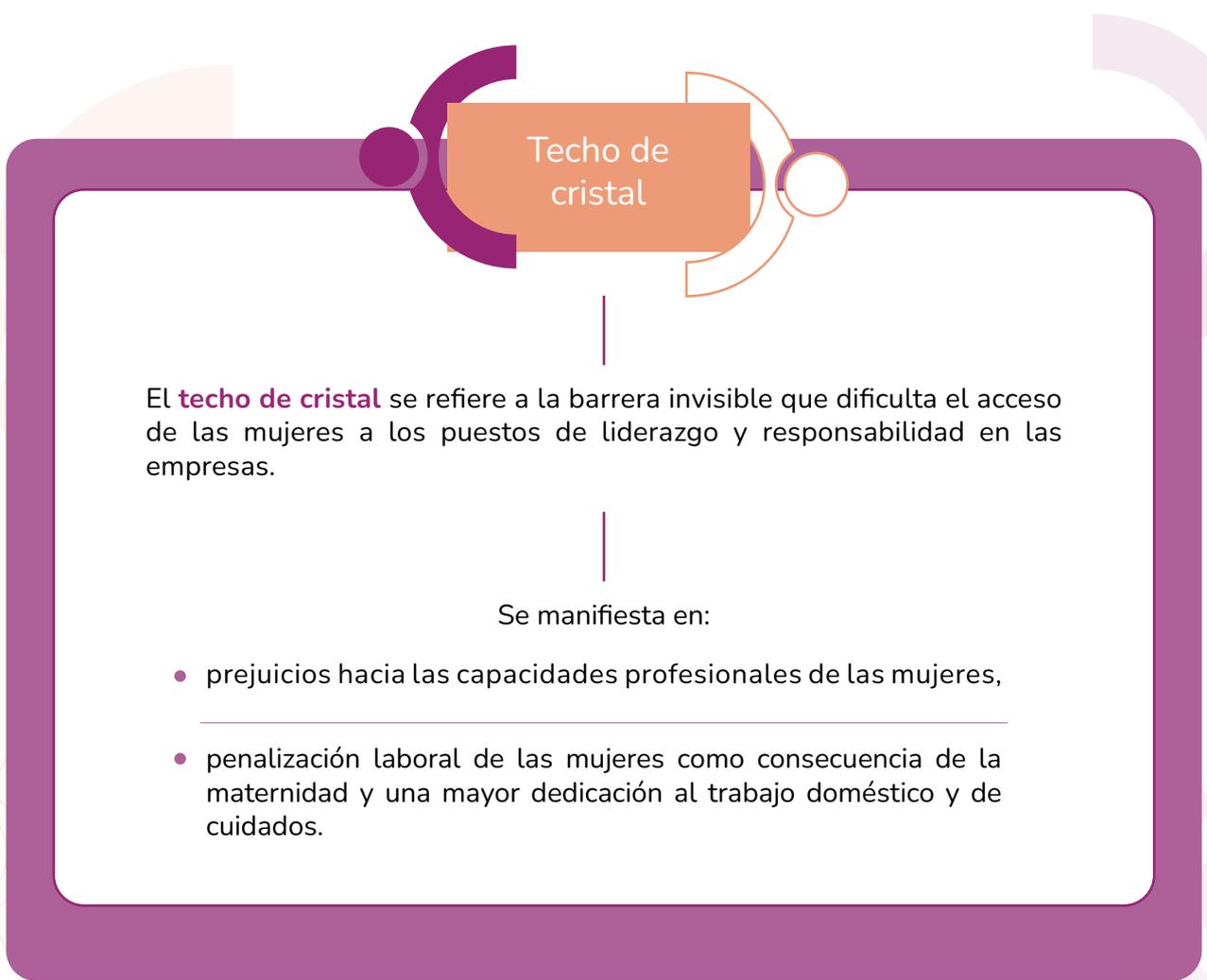
Suelo pegajoso

El **suelo pegajoso** se refiere a la realidad a través de la cual las mujeres sufren una serie de impedimentos, basados en las tareas que culturalmente se asocian a estas, que les impiden que se desarrollen en igualdad de condiciones con los hombres en el mundo laboral o en la esfera de lo público.

Se manifiesta en:

- concentración de las mujeres en los puestos inferiores de la clasificación profesional,
- infravaloración de los trabajos desarrollados en sectores feminizados,
- menor presencia de mujeres en sectores con empleo de calidad.

Septiembre 2025

The diagram features a large purple rectangular frame. At the top center of the frame is an orange rounded rectangle labeled 'Techo de cristal'. Below this, a vertical purple line leads to a paragraph of text. Another vertical purple line follows, leading to the phrase 'Se manifiesta en:'. Below this are two bullet points. The entire content is surrounded by decorative purple and orange circular and curved shapes.

Techo de cristal

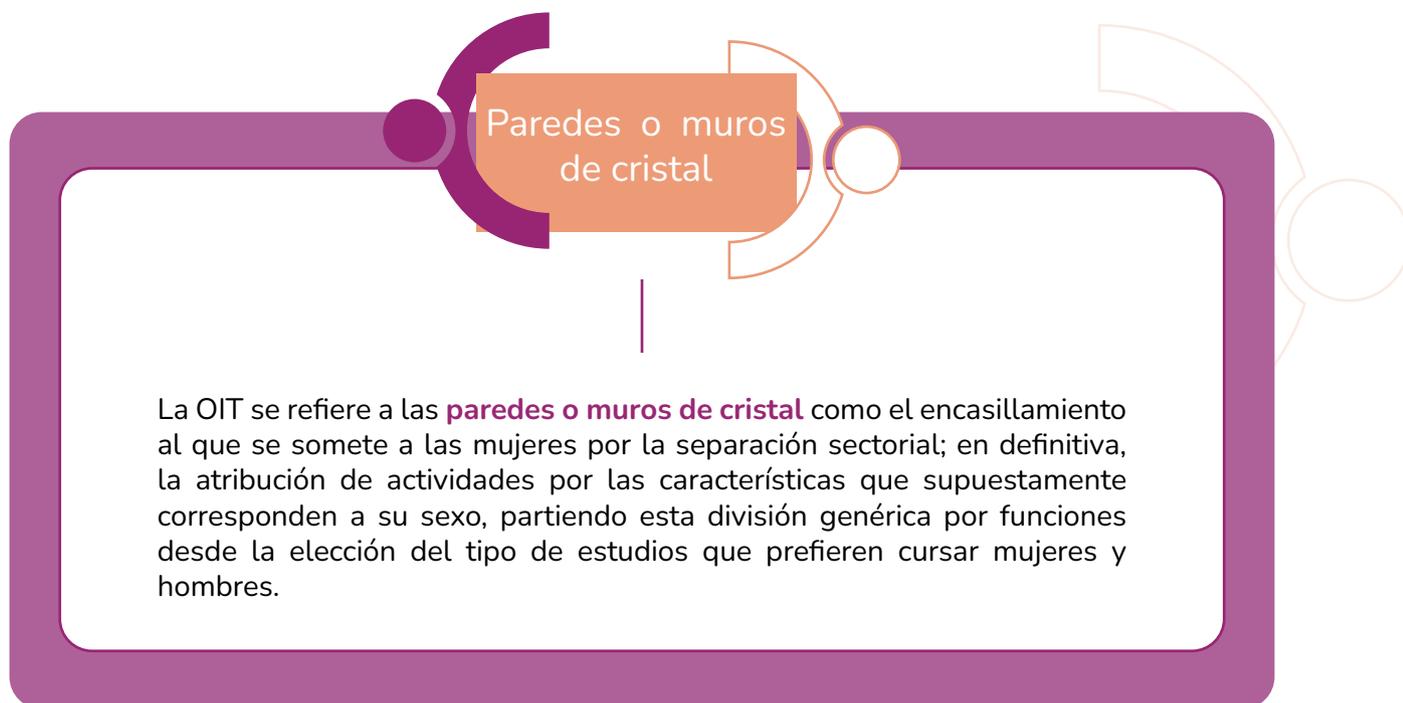
El **techo de cristal** se refiere a la barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo y responsabilidad en las empresas.

Se manifiesta en:

- prejuicios hacia las capacidades profesionales de las mujeres,
- penalización laboral de las mujeres como consecuencia de la maternidad y una mayor dedicación al trabajo doméstico y de cuidados.

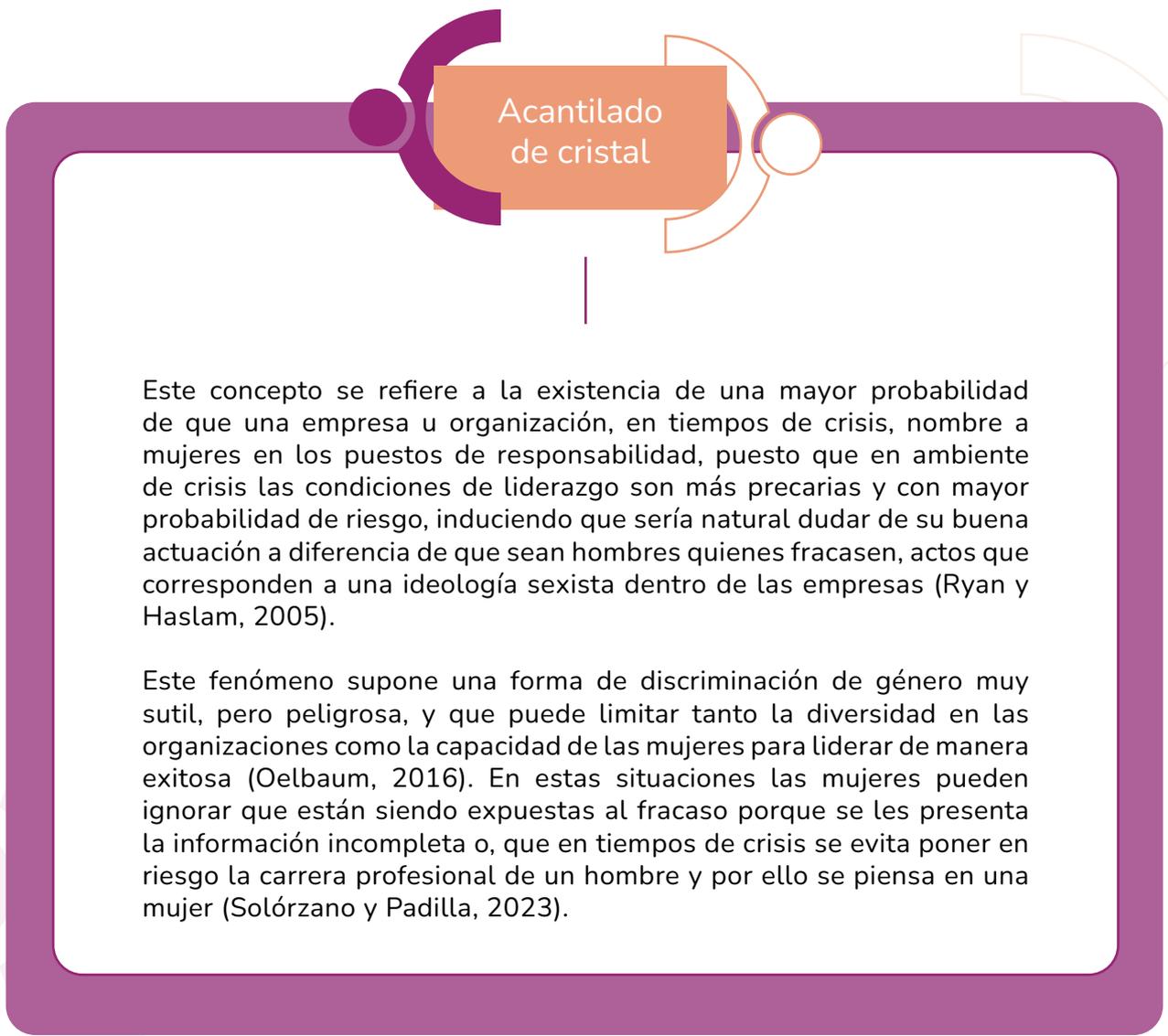
Septiembre 2025

Junto con **el suelo pegajoso y el techo de cristal** existen otras formas de limitación del acceso de mujeres a los niveles más altos de la pirámide organizacional y con ellas condicionantes que impiden ese avance, como son los **muros o paredes de cristal**, que consisten en el encasillamiento de las mujeres en determinados roles o funciones considerados “adecuados” para su sexo. Este fenómeno, descrito por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comienza ya en las etapas formativas, con la elección de estudios y trayectorias profesionales.



Incluso cuando las mujeres superan estas barreras y acceden a puestos directivos pueden encontrarse con lo que se conoce como **acantilado de cristal**.

Septiembre 2025



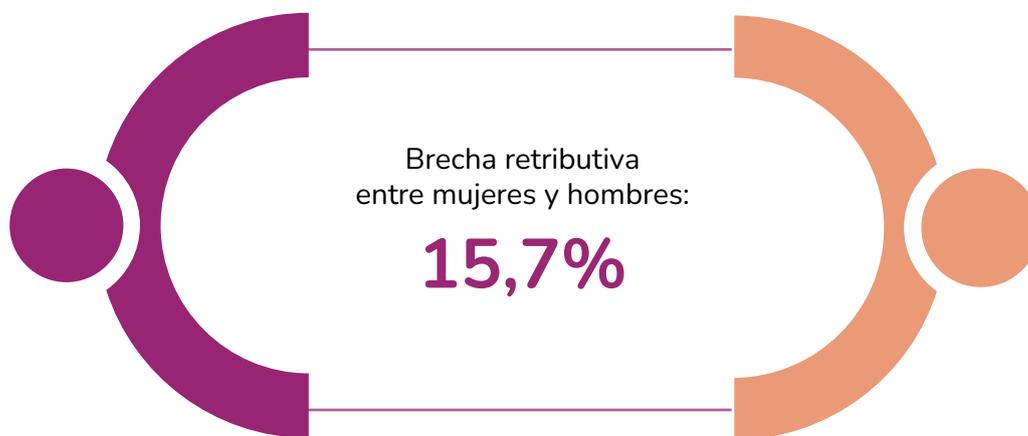
Acantilado de cristal

Este concepto se refiere a la existencia de una mayor probabilidad de que una empresa u organización, en tiempos de crisis, nombre a mujeres en los puestos de responsabilidad, puesto que en ambiente de crisis las condiciones de liderazgo son más precarias y con mayor probabilidad de riesgo, induciendo que sería natural dudar de su buena actuación a diferencia de que sean hombres quienes fracasen, actos que corresponden a una ideología sexista dentro de las empresas (Ryan y Haslam, 2005).

Este fenómeno supone una forma de discriminación de género muy sutil, pero peligrosa, y que puede limitar tanto la diversidad en las organizaciones como la capacidad de las mujeres para liderar de manera exitosa (Oelbaum, 2016). En estas situaciones las mujeres pueden ignorar que están siendo expuestas al fracaso porque se les presenta la información incompleta o, que en tiempos de crisis se evita poner en riesgo la carrera profesional de un hombre y por ello se piensa en una mujer (Solórzano y Padilla, 2023).

Septiembre 2025

La combinación de todos los factores anteriores impacta directamente en las retribuciones de mujeres y hombres y se traduce en una **brecha retributiva**¹, durante toda la carrera profesional que se proyecta también en las pensiones.



Según el Instituto Nacional de Estadística (INE)², en 2023 el salario medio anual de las mujeres fue de 25.591,31 euros y el de los hombres de 30.372,49 euros. Esto implica una brecha retributiva entre mujeres y hombres del 15,7% y supone que las mujeres ganan en cómputo anual una media de 4.781,18 euros menos que los hombres. Asimismo, el 25,78% de las mujeres percibió un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional en 2023, frente al 11,64% de los hombres.

¹ Véase el [Boletín de Igualdad en el Empleo sobre la Brecha Salarial elaborado por el Instituto de las Mujeres](#).

² [Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Estructura Salarial \(EES\). Año 2023.](#)

Septiembre 2025



En el ámbito internacional, diversas organizaciones internacionales han puesto en marcha instrumentos que contribuyen a ampliar la participación de las mujeres en la vida política y económica.

Naciones Unidas, a través de la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer \(CEDAW\), de 18 de diciembre de 1979](#) (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984), compromete a los Estados partes a garantizar el derecho de las mujeres de “participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales” (artículo 7.b), así como la igualdad de oportunidades en el empleo, “inclusive a la aplicación de los mismos criterios de

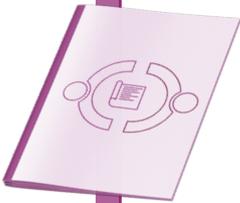
selección en cuestiones de empleo”, y “el derecho al ascenso” (artículo 11).

Varias resoluciones posteriores inciden en garantizar que las mujeres y las niñas tengan las mismas oportunidades que los hombres en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles y son el punto de partida de otros instrumentos de actuación como la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad o la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta última, en su objetivo cinco “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” incluye entre sus metas la de asegurar “la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”.

Septiembre 2025

Otras organizaciones como el Consejo de Europa o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han seguido líneas de actuación similares. En el ámbito del Consejo de Europa destacan su [Recomendación Rec\(2003\)3 del Comité de Ministros sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas](#); la Resolución 1825 (2011) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa sobre un número mayor de mujeres en los órganos decisorios económicos y sociales o la adopción de estrategias plurianuales de igualdad de género, entre cuyos objetivos estratégicos se encuentra el de lograr la participación equilibrada de las mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas. En el ámbito de la OCDE, destaca una importante [Recomendación sobre “Igualdad de Género en la Vida Pública”](#), en la que se encomienda a los Estados miembros a adoptar “medidas reguladoras o voluntarias globales (transitorias o correctivas) para impulsar la diversidad de género en órganos parlamentarios y ejecutivos, incluidos los comités parlamentarios y puestos directivos”.

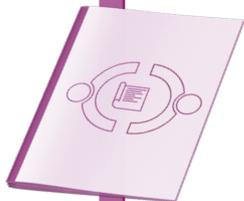
La Unión Europea, asimismo, también ha integrado los principios anteriormente expuestos en sus diversos tratados.



Tratado de la Unión Europea del año 2010

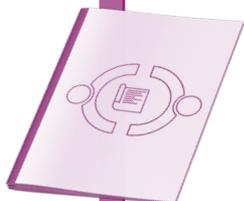
Establece la igualdad como uno de los valores fundamentales sobre los que se sustenta la Unión (artículo 2) y la responsabilidad de esta última de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, la justicia y la protección social, además de combatir la exclusión social y la discriminación (artículo 3).

Septiembre 2025



Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea del año 2010

La Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo (artículo 153), establece que el Parlamento Europeo y el Consejo, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (artículo 157.3) y explicita que, con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales (artículo 157.4).



Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea del año 2000

Establece que la igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución y que el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (artículo 23), reforzando así la relevancia de las acciones positivas para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.



Septiembre 2025

Todo ello se refleja en las distintas directivas que la Unión ha aprobado en esta materia, resaltando:

La [Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, tales como el acceso al empleo, la promoción, la formación profesional o las condiciones de trabajo.](#)

La [Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro](#), dado que, si bien es un ámbito que excede al mercado de trabajo, la discriminación en este terreno es igualmente dañina para la integración plena e igualitaria de mujeres y hombres en la vida económica y social.

La [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores](#), cuyo objetivo es lograr la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a las personas trabajadoras que sean progenitoras o cuidadoras la conciliación de la vida familiar y profesional, mediante el establecimiento de derechos individuales relacionados con el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para personas cuidadoras, así como fórmulas de trabajo flexible para las personas trabajadoras que sean progenitoras o cuidadoras.



Septiembre 2025

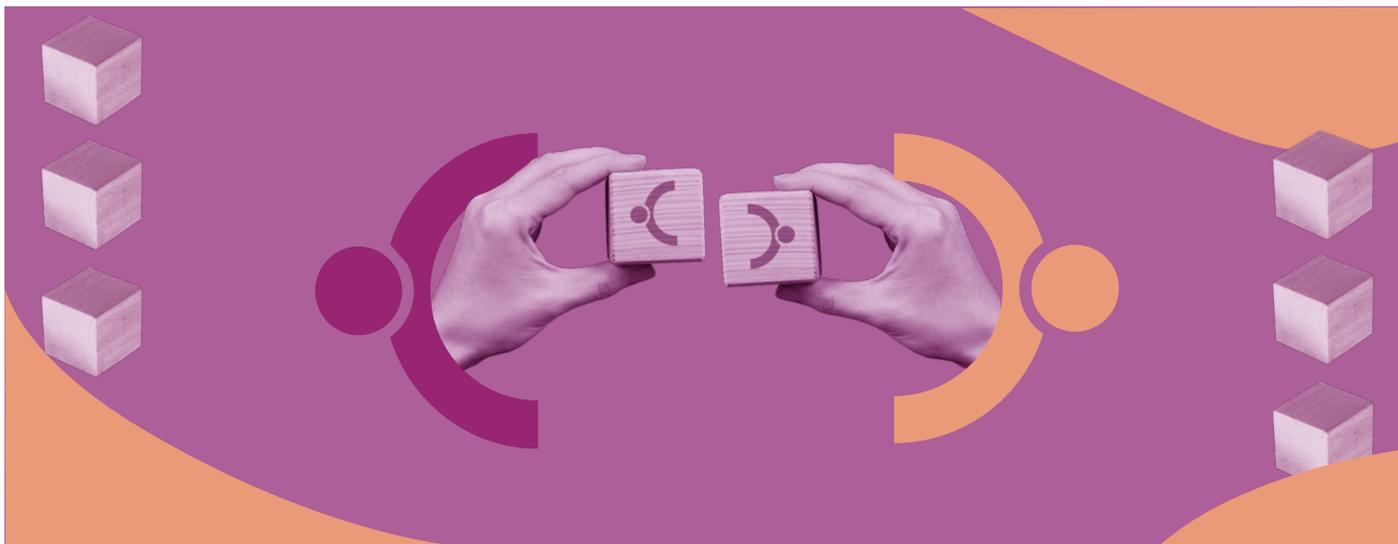


La [Directiva \(UE\) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas](#) tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

En el ámbito nacional, la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (en adelante, Ley Orgánica de Igualdad) constituye el punto de partida de los principales logros en materia de representación equilibrada de mujeres y hombres en España. Asimismo, es la ley a través de la cual se ha traspuesto fundamentalmente la normativa de la Unión Europea mencionada. La novedad de esta Ley radica en la prevención de conductas discriminatorias, directas o indirectas, y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. En su disposición adicional primera, define el principio de “presencia o composición equilibrada” como “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”.

La reciente Ley de Paridad, no solo transpone la Directiva 2022/2381, sino que trasciende y amplía su ámbito de aplicación y con el objetivo de ahondar en el citado principio exige una participación equilibrada de mujeres y hombres en determinados ámbitos y órganos, introduciendo importantes modificaciones en el ordenamiento jurídico. Las modificaciones introducidas por esta ley, como veremos a continuación, afectan esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política, social y económica.

Septiembre 2025



Las modificaciones introducidas por la Ley de Paridad afectan a numerosas instituciones y organizaciones de la vida económica, política y social. A continuación, revisaremos los diferentes ámbitos de aplicación de la ley, abordando en cada uno de ellos la situación legislativa previa, los datos actuales de representación y las modificaciones introducidas por la Ley de Paridad.



Septiembre 2025



4.1. Ámbito público

4.1.1. Candidaturas electorales

La Ley Orgánica de Igualdad estableció como criterio general de actuación la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales, conforme al cual, en las listas electorales, cada sexo debe suponer como mínimo el cuarenta por ciento y mantener esta proporción mínima del cuarenta por ciento

en cada tramo de cinco puestos. Gracias a esta medida se ha corregido en gran medida el desequilibrio existente entre mujeres y hombres en las listas electorales. Sin embargo, aún hoy los hombres siguen ostentando una representación mayor, incrementándose esta brecha en los cargos electos.



De acuerdo con los datos consultados³, tras las **elecciones generales** de julio de 2023, en el Congreso de los Diputados el porcentaje de mujeres electas fue del 44,3%, tres décimas por encima de las elecciones de 2019. Todos los partidos políticos con más de un diputado/a en el Congreso tienen una presencia de mujeres que está por encima del 40%, salvo Vox, en el que dicha presencia es del 27,3%.

Esquerra Republicana de Catalunya, con un 57,2%, y Euskal Herria Bildu, con un 50,0%, son los dos únicos partidos en los cuales la representación femenina es igual o superior a la masculina entre sus diputados/as.

Por lo que se refiere al Senado, tras las elecciones generales del 23 de julio, el porcentaje de senadoras electas fue del 43,3%, 3,4 puntos superior a las elecciones de 2019.

³ [Instituto de las Mujeres. Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones - Poder Legislativo.](#)

Septiembre 2025



En el plano **autonómico**, la participación actual de las mujeres en los parlamentos autonómicos es del 46,93%. Los parlamentos autonómicos con mayor presencia de mujeres son los de Comunidad Valenciana (54,55%), País Vasco (52%) y Baleares (50,85%). En el resto de comunidades, la participación de las mujeres no alcanza el 50%, encontrándose los valores más bajos de participación en Castilla y León (39,24%), Castilla La Mancha (39,39%) y La Rioja (39,39%).

Observando los datos de representación de cargos políticos recogidos por el Instituto de las Mujeres⁴, encontraremos que aunque los parlamentos autonómicos cumplen con la Ley de Paridad, ninguna mujer ha presidido 8 de las 17 autonomías ni las 2 ciudades autónomas.



En el ámbito **local**, en el año 2023, sólo en un 24,5% de los municipios la alcaldía estaba ocupada por una mujer. En Cantabria, La Rioja y Castilla y León no llegó al 20%. Esto refleja que las listas electorales, en su mayoría, siguen encabezadas por hombres.

En cuanto a las concejalías, el incremento porcentual ha sido muy superior al observado en las alcaldías. Tras las elecciones de mayo de 2023, un 42,8% de las concejalías corresponden a mujeres. Las Comunidades Autónomas con los municipios con un reparto más equitativo son País Vasco, Andalucía y Baleares con un 48,3%, 48,3% y 47,5%, mientras que en Castilla y León, Aragón y La Rioja, con un 33,5%, 36,1% y 37,2% respectivamente, son las que tienen porcentajes inferiores.

⁴ [Instituto de las Mujeres. Mujeres en Cifras. Cargos políticos Septiembre 2024.](#)



Septiembre 2025

Por ello, la Ley de Paridad incorpora una medida clave para garantizar una participación y alternancia real entre las personas candidatas de ambos sexos. Las llamadas “**listas cremallera**”, ya presentes en las leyes electorales de algunas comunidades autónomas como Castilla-La Mancha o Andalucía, articulan un nuevo modelo en el que las candidaturas que presentan los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, alternan mujeres y hombres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares. 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.

Persiguiendo dicho fin, la Ley de Paridad modifica la [Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General](#) y establece que:

Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos deberán tener una composición paritaria de mujeres y hombres, integrándose las listas por personas de uno y otro sexo ordenados de forma alternativa y aplicándose esta norma en el conjunto de las listas, sin separar titulares y suplentes. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, estas seguirán el mismo precepto.

Esta previsión, no obstante, no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes. En aquellos municipios que cuenten con un número de residentes entre 3.000 y 5.000 habitantes, tampoco será exigible el cumplimiento de esta norma, pero sí lo será que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, en cada candidatura.



Septiembre 2025

4.1.2. Órganos constitucionales y de relevancia constitucional

Para avanzar hacia una igualdad real y efectiva de mujeres y hombres y reforzar la legitimidad democrática, el principio de presencia equilibrada debe ir más allá de los órganos de representación política y extenderse a todos los niveles y áreas del conjunto de poderes. Por esta razón la Ley de Paridad contempla previsiones para los órganos esenciales a la propia existencia del Estado y que participan de forma directa o indirecta del ejercicio de los poderes estatales, como son los órganos constitucionales y de relevancia constitucional. Los primeros son aquellos creados y regulados por la Constitución Española, cuyas relaciones en el ejercicio de los poderes del Estado configuran la forma de gobierno, y que se encuentran en el vértice de la organización estatal. Los segundos, aquellos de relevancia constitucional, hacen referencia a órganos contemplados en la Constitución Española que completarían el esquema de relaciones entre las grandes instituciones del Estado.

Pese a la tendencia hacia un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en este ámbito, la participación de las mujeres en diversos órganos constitucionales como los reflejados en la siguiente tabla⁵ sigue precisando de acciones positivas y medidas especiales apropiadas.

% Mujeres (2024)	Consejo de Estado	34,48
	Consejo General del Poder Judicial	40,91
	Tribunal de Cuentas	42,86
	Junta Electoral Central	40,00
	Consejo Económico y Social	30,00

⁵ [Instituto de las Mujeres. Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones - Poder Judicial, Órganos constitucionales y Organizaciones Internacionales.](#)



Septiembre 2025

Si analizamos, por otro lado, la presencia de mujeres en el **poder judicial**⁶ los datos revelan una importante disparidad entre la presencia de las mujeres en las carreras del Poder judicial y su representación en los altos cargos dentro de él. De esta forma, en la **fiscalía**, aunque las mujeres constituyen la mayoría con un 65% de presencia en el año 2023, **solo ha habido 3 Fiscalas Generales del Estado en toda la democracia**. En el ámbito de la **judicatura**, las mujeres ocupan más de la mitad de los puestos con un 57,3%; sin embargo, **su presencia se concentra en las primeras instancias**, quedando representadas de la siguiente forma:

Tribunal Supremo: 21,1% de mujeres frente a un 78,9% de hombres.

2ª Instancia: 43,1% de mujeres frente a un 56,9% de hombres.

1ª Instancia: 63,2% de mujeres frente a un 36,8% de hombres.

Asimismo, en los más de 40 años de democracia, las presidencias del Poder Judicial han estado ocupadas prácticamente siempre por hombres:

Consejo General del Poder
Judicial y Tribunal Supremo:

En toda su historia no había habido ninguna mujer en la presidencia hasta septiembre de 2024.

Audiencia Nacional:

De las nueve presidencias que se han sucedido, ninguna ha estado ocupada por una mujer.

Tribunal Constitucional:

De las once presidencias que ha tenido este órgano, únicamente ha estado ocupado el puesto por una mujer en una de ellas, de 2004 hasta 2011.

⁶ [Instituto de las Mujeres. Mujeres en cifras. Infografía Justicia Septiembre 2024.](#)



Septiembre 2025

No existía, antes de la introducción de la Ley de Paridad, ninguna previsión legal expresa para órganos como el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado, el Tribunal de Cuentas y el Consejo Fiscal dirigida a garantizar la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los términos establecidos por la Ley Orgánica de Igualdad. Solamente la previsión introducida por la Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, que modificaba el artículo 567.1 para exigir que, en la designación de los veinte vocales del Consejo General del Poder Judicial, se atendiera al principio de presencia paritaria entre mujeres y hombres. No obstante, la aplicación de esta modificación quedaba demorada hasta la

constitución del primer Consejo General del Poder Judicial posterior a la entrada en vigor de dicha ley.

A fin de garantizar legalmente la composición equilibrada de mujeres y hombres en estos órganos constitucionales y de relevancia constitucional, el capítulo II de la Ley de Paridad introduce las modificaciones oportunas en las leyes orgánicas reguladoras de los organismos citados anteriormente: Tribunal Constitucional, Consejo de Estado, Tribunal de Cuentas, Consejo Fiscal y Consejo General del Poder Judicial, ahondando, en este último caso, en la previsión ya introducida a tal efecto mediante la citada Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre.

Las nuevas previsiones establecen:



**Tribunal
Constitucional**

Cada uno de los órganos que han de realizar las propuestas de nombramiento de Magistrados y Magistradas del Tribunal Constitucional garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.



**Consejo de
Estado**

En el nombramiento tanto de los y las Consejeros/as Permanentes como de los y las Consejeros/as Electivos del Consejo de Estado se garantizará el principio de presencia equilibrada.



Septiembre 2025



**Consejo
Fiscal**

Todos los miembros del Consejo Fiscal, excepto la persona titular de la Fiscalía General del Estado, el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el o la Fiscal Inspector, se elegirán, por un período de cuatro años, atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de los y las Vocales electos.



**Tribunal de
Cuentas**

En la designación de las personas Consejeras de Cuentas, se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento de las designadas por cada una de las Cámaras.



**Consejo
General del
Poder Judicial**

Las veinte personas Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designadas atendiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Cada una de las Cámaras elegirá, por mayoría de tres quintos de sus miembros, a diez Vocales, cuatro entre juristas de reconocida competencia con más de quince años de ejercicio en su profesión y seis correspondientes al turno judicial; en dicha elección, cada una de las Cámaras garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres de forma que entre las diez personas vocales se incluya como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos.

Además, en todos los nombramientos o propuestas de nombramientos y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos, se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Igualmente, al informar sobre los nombramientos de jueces y magistrados/as de la competencia del Pleno, que deberá fundarse en criterios objetivos y suficientemente valorados y detallados, y tener en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Septiembre 2025

4.1.3. Gobierno

En el conjunto de los órganos constitucionales, el Gobierno tiene una relevancia especial como máximo órgano ejecutivo del país. La composición del Consejo de Ministros y Ministras, como órgano colegiado del Gobierno, no solo refleja la estructura del poder político, sino que también transmite valores a la sociedad sobre quién puede y debe estar en los espacios de decisión. España ha progresado decididamente en la presencia de mujeres en el Consejo de Ministros y Ministras. La Ley de Igualdad enunciaba que el Gobierno debía atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella; sin embargo, no establecía ninguna previsión normativa que impusiera al Gobierno garantizar este principio en su propia composición.

La representación de mujeres en el Gobierno ha evolucionado de la siguiente manera⁷:

Su participación en los primeros gobiernos en los años 80 fue nula, no existió presencia femenina hasta la incorporación de dos ministras, representando el 10,5% (2 mujeres y 17 hombres), en el año 1988.

En 2004, se constituyó el primer gobierno paritario que se mantuvo por encima del 40% de mujeres hasta 2011.

En 2018 se superó por primera vez el 50% de ministras, un 61,1%, 11 mujeres y 7 hombres.

Entre los años 1988 y 2003, con diferentes partidos en el Gobierno, el número de mujeres fue aumentando poco a poco hasta llegar al 31,3% en el año 2003 (5 mujeres y 11 hombres).

Entre 2012 y 2018, la cifra de ministras descendió por debajo de ese 40% y estuvo entre el 28,6% y el 35,7%.

En la actualidad está compuesto por 11 ministras y 11 ministros y tiene 3 Vicepresidentas.

A día de hoy, la presidencia del gobierno en España nunca ha sido ocupada por una mujer.

⁷ [Instituto de las Mujeres. Informe Mujeres en Cifras \(1983 – 2023\).](#)



Septiembre 2025

La Ley de Paridad modifica la [Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno](#), estableciendo que en el nombramiento de las personas titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que cada uno de los sexos suponga como mínimo el cuarenta por ciento en su conjunto.

4.1.4. Administración General del Estado

La Administración General del Estado (AGE) desempeña un papel central en el diseño, gestión y ejecución de las políticas públicas y, como tal, debe ser también un referente en igualdad entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica de Igualdad exige cumplir con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los órganos directivos de la Administración General del Estado (AGE). No obstante, esta exigencia no quedó recogida en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en la que se regula la organización y funcionamiento de la AGE y sienta las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas.

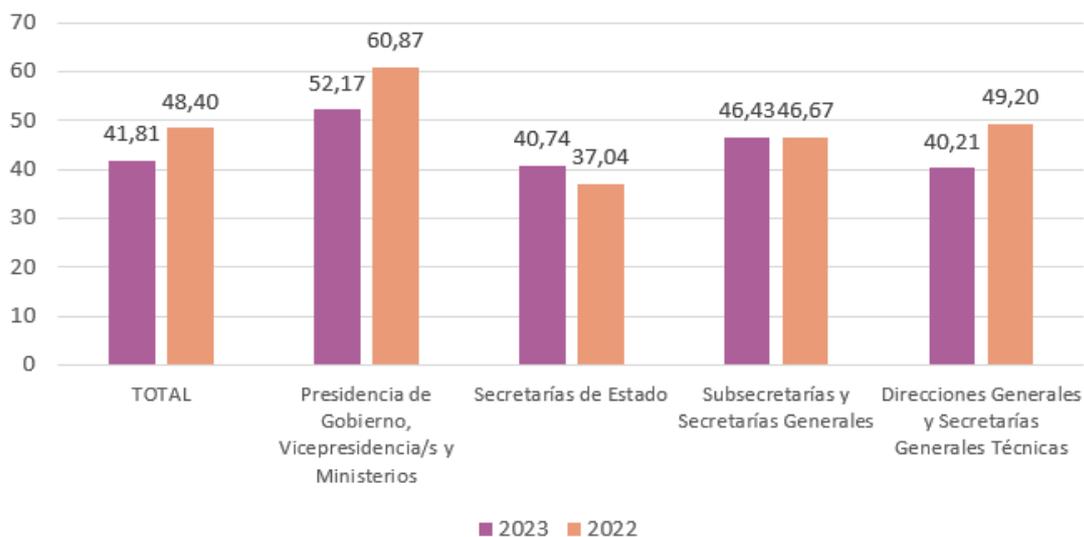
Pese a la creciente presencia de mujeres en este ámbito, representando las mujeres más del cincuenta y siete por ciento del total del personal público, siguen existiendo barreras que aún limitan la presencia equilibrada en el nombramiento de los órganos superiores y directivos.



Septiembre 2025

Si observamos los datos de presencia de mujeres en los altos cargos de la Administración General del Estado⁸ (hasta Director/a General, y sin contabilizar los puestos con categoría inferior), el porcentaje desciende al 41,81% en 2023, 6,6 puntos menos que en 2022.

Porcentaje de mujeres en altos cargos de la Administración General del Estado



Es necesario, por tanto, reforzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones de la Administración General del Estado, de tal forma que las políticas públicas se formulen e implementen por un sector público que garantiza el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en su propia composición y funcionamiento, y que represente un ejemplo para el resto de organizaciones, tanto públicas como privadas.

⁸ Instituto de las Mujeres. Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones - Altos Cargos de la Administración.



Septiembre 2025

Por esta razón, la [Ley de Paridad modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público](#) e introduce una serie de exigencias al respecto.

Por un lado, la Administración General del Estado garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de las personas titulares de los órganos superiores y directivos y del personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal. Se garantizará dicho principio en el nombramiento de las personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la Administración General del Estado. Asimismo, este principio también se aplicará a las personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal, así como a las personas con contratos de alta dirección y a la composición de los órganos colegiados de gobierno de las entidades.

Por otro lado, en la **composición de los tribunales, jurados u órganos colegiados** que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal, o en los que el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por un representante de aquellas, se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el cuarenta por ciento de los puestos. Si el tribunal, jurado u órgano colegiado

estuviese integrado por 3 miembros, se garantizará que ambos sexos estén representados.



4.1.5. Radio y televisión de titularidad estatal

La radiotelevisión pública estatal, como servicio esencial de información, tiene un impacto directo en la construcción de valores, creencias y percepciones sociales. Por eso, es especialmente importante que también en este ámbito se garantice una representación equilibrada de mujeres y hombres. La Ley de Paridad modifica la [Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad](#) estatal estableciendo que la elección de los miembros de los Consejos de Informativos se hará cumpliendo el principio de representación paritaria entre mujeres y hombres, de forma que aquellos incluyan como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. Esta modificación persigue el objetivo de garantizar el principio de representación paritaria entre hombres y mujeres, el cual no estaba contemplado en ninguna disposición previa en este ámbito.

Los Consejos de Informativos, tal y como indica el artículo 24 de la Ley 17/2006, “son los órganos internos de participación de los profesionales de la información de la Corporación RTVE para velar por su independencia y la objetividad y veracidad de los contenidos informativos difundidos”. Son tres los Consejos de Informativos existentes: el de TVE (13 miembros), el de RNE (9 miembros)



Septiembre 2025

y el de Medios Interactivos (3 miembros, actualmente en funciones)⁹, en los cuales los porcentajes actuales de mujeres son 54%, 78% y 0%, respectivamente, según los datos facilitados por la Corporación.

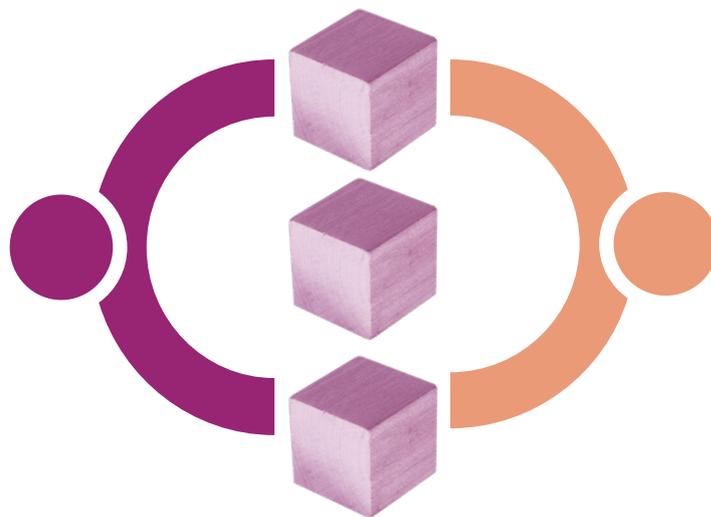
4.1.6. Consejo de Estudiantes Universitario del Estado

El Consejo de Estudiantes Universitario del Estado (CEUNE) es el principal órgano de representación estudiantil a nivel estatal y se encuentra adscrito al actual Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, a través de la Secretaría General de Universidades; su función es la deliberación, consulta y participación de las y los estudiantes universitarios ante este Ministerio.

El CEUNE está compuesto por las y los máximos representantes de los Consejos de Estudiantes de cada universidad del territorio nacional, los Consejos Universitarios autonómicos (de existir) y las principales asociaciones nacionales de estudiantes, así como 3 personas del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Según la información facilitada por este órgano, los datos del último censo realizado de los miembros del CEUNE son de 32 mujeres (34,04%) y 62 hombres (65,96%). En cuanto a la Comisión Permanente del Órgano, la composición es de 3 mujeres (33,33%) y 6 hombres (66,67%). Estas cifras reflejan una infrarrepresentación de las mujeres, a pesar de que en el conjunto del sistema universitario español las mujeres constituyen la mayoría del alumnado.

⁹ [Consejos de informativos - Corporación \(rtve.es\)](https://www.rtve.es).

La Ley de Paridad modifica la [Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario](#) introduciendo la obligación de que en la composición del Consejo de Estudiantes Universitario del Estado se garantizará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de forma que incluya como mínimo un cuarenta por ciento de cada uno de los sexos. Cabe señalar que en este ámbito no existía ninguna disposición previa que garantizase este principio.





Septiembre 2025



4.2. Ámbito privado

La Ley de Paridad no se limita al ámbito institucional y político. También introduce cambios fundamentales en el sector privado, especialmente en aquellos espacios donde se toman decisiones que afectan a la economía, la organización empresarial y la vida social.

En este bloque se abordan las modificaciones normativas introducidas en distintos tipos de entidades privadas, con el objetivo de garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno y dirección.

4.2.1. Sociedades cotizadas y entidades de interés público

Durante los últimos años, distintos marcos normativos y recomendaciones institucionales han intentado impulsar la presencia de mujeres en los órganos de decisión del ámbito empresarial, en especial en los Consejos de Administración y en los puestos de alta dirección. Sin embargo, los datos demuestran que, a pesar de estos esfuerzos, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles más altos de responsabilidad.

Ya en 2007, la Ley Orgánica de Igualdad, en su artículo 75, incluyó una recomendación que

insta a las empresas a “incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta ley”.

En la misma línea, el [Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas del año 2020](#), publicado por la Comisión Nacional del Mercado de Valores, fijó el **objetivo del 40% de mujeres consejeras** para 2022, como umbral mínimo recomendado para los Consejos de Administración.

Además, todas las empresas obligadas a elaborar planes de igualdad, deben incluir, conforme a lo dispuesto en el [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#) en su diagnóstico el análisis de algunas materias como los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, la infrarrepresentación femenina en la empresa o el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, cuestiones que están directamente relacionadas con la presencia de mujeres a todos los niveles, incluidos los puestos de alta responsabilidad.



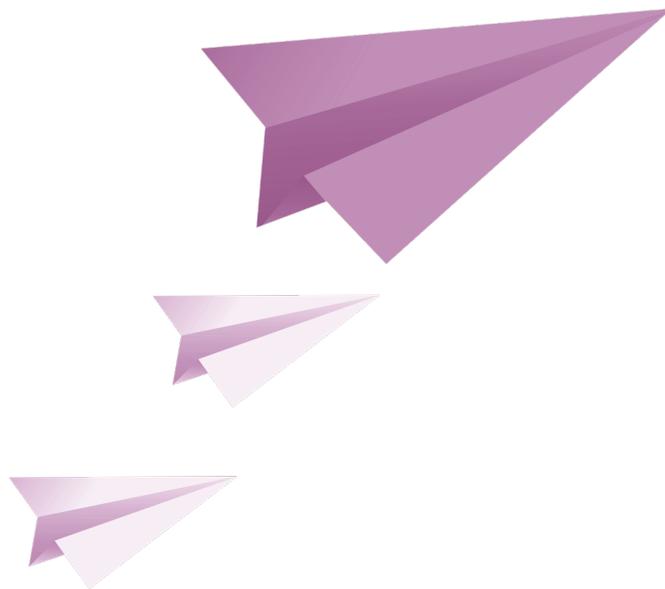
Septiembre 2025

El mismo Real Decreto establece de forma expresa que dicho análisis deberá extenderse “a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos” y, **en el caso de que el resultado del diagnóstico ponga de manifiesto la infrarrepresentación de personas de un sexo determinado en determinados puestos o niveles jerárquicos, “los planes de igualdad deberán incluir medidas para corregirla, pudiendo establecer medidas de acción positiva con el fin de eliminar la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical”**. Así, los planes de igualdad se configuran como una herramienta necesaria para identificar desequilibrios en la representación de mujeres y hombres en las empresas y para aplicar medidas correctoras. Sin embargo, pese a la existencia de este marco normativo y de las recomendaciones institucionales, la infrarrepresentación de mujeres en la toma de decisiones a alto nivel en el ámbito empresarial aún es evidente.

Según datos de la [Comisión Nacional del Mercado de Valores](#), el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades cotizadas en 2024 fue del **36,58%**, frente al 34,5% de 2023. En la alta dirección, este porcentaje se reduce al **24,83%**.

En este sentido, el reparto es diferente en función de la responsabilidad, mientras que el porcentaje de consejeras en los consejos de administración de las empresas del IBEX ha alcanzado el **41,27%** en 2024, el número de consejeras ejecutivas solo llega al **8,55%**.

De las **114 sociedades cotizadas**, son **cincuenta y cinco** (24 del Ibex35) las que ya alcanzan o superan el objetivo del **40%** de presencia de mujeres en sus consejos, **13 más que en 2023**. Para que las 59 cotizadas que no llegan al 40% alcanzasen esa meta, bastaría con que nombraran a **41 nuevas consejeras**.





Septiembre 2025

Sociedades cotizadas

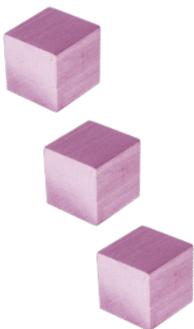
En el ámbito de las sociedades cotizadas, en 2022, se adoptó la [Directiva \(UE\) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas](#). Esta norma establece objetivos y medidas concretas para acelerar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de administración de las sociedades cotizadas en toda la Unión Europea, al mismo tiempo que otorga a estas entidades un plazo razonable para adoptar las disposiciones necesarias.

La Ley de Paridad viene a trasponer dicha directiva en su capítulo V. En primer lugar, mediante la modificación de la Ley de Sociedades de Capital, en lo relativo a los consejos de administración y la información societaria.

Así, se establece que los consejos de administración de las sociedades cotizadas deberán velar por que los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres, así como la diversidad respecto a cuestiones como la edad, la discapacidad o la formación y experiencia profesionales y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que faciliten la selección de consejeras en un número que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Concretamente, **deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición que asegure la presencia, como mínimo, de un cuarenta por ciento de personas del sexo menos representado.**

Asimismo, en caso de que la sociedad cotizada no alcance este objetivo, deberá **ajustar los procesos de selección de las personas candidatas a miembros del consejo de administración:**

- Se deberá establecer un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas.
- Los criterios que deben regir la selección se establecerán con anterioridad al inicio del proceso.





Septiembre 2025

- En caso de que varias personas candidatas estén igualmente capacitadas desde un punto de vista de competencia, prestaciones profesionales y aptitud, las sociedades cotizadas deberán dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado. Únicamente se podrá incumplir dicha obligación en supuestos excepcionales, cuando existan motivos de mayor alcance jurídico, como que se persigan otras políticas de diversidad, que se aduzcan tras una evaluación individualizada y una apreciación objetiva por parte de la sociedad cotizada, y siempre sobre la base de criterios no discriminatorios.
- Las sociedades cotizadas estarán obligadas a informar a toda persona candidata que así lo solicite de los criterios de capacitación en que se basó la elección, la apreciación comparativa de las personas candidatas que se ha realizado y, en su caso, los motivos que llevaron a elegir a una persona candidata que no fuese del sexo menos representado.

Para asegurar un adecuado seguimiento del cumplimiento de estas obligaciones, se prevé también **la necesidad de integrar en el informe de sostenibilidad un informe anual sobre la representación del sexo menos representado en el consejo de administración.**

Al mismo tiempo, y si bien el papel de los consejos de administración de las entidades es decisivo, no se debe olvidar el papel central que pueden jugar los puestos de alta dirección que no tienen el carácter de miembros del consejo de administración. Por ello, se establece también un principio de presencia equilibrada en dichos puestos de alta dirección para las sociedades cotizadas. En ambos casos,

si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.

Además, la Ley establece sanciones en caso de incumplimiento. Se modifica del artículo 292 de la [Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión](#) se impondrán **sanciones a aquellas entidades cotizadas que vulneren las obligaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres en los consejos de administración.**



Septiembre 2025

Entidades de interés público

Las previsiones de la Ley de Paridad para avanzar en la igualdad de género en el ámbito empresarial van un paso más allá, no limitándose a la mera trasposición de la Directiva (UE) 2022/2381, ni al mero cumplimiento de los objetivos fijados por esta. Su objetivo, más ambicioso, es extender las obligaciones en materia de representación equilibrada también a las entidades de interés público, dada su “importancia pública significativa por la naturaleza de su actividad, por su tamaño o por su número de empleados” en los términos utilizados por la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas.

En definitiva, las sociedades de capital que no sean cotizadas pero que a efectos de la legislación de auditoría de cuentas sean consideradas entidades de interés público, deben cumplir también el principio de presencia equilibrada en los consejos de administración, a partir del ejercicio siguiente al que concurran los siguientes requisitos:

- Que el número medio de personas trabajadoras empleadas durante el ejercicio sea superior a 250.
- Que el importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros.

Y, al igual que en el caso de las sociedades cotizadas, las previsiones se extienden a los puestos de alta dirección de las mismas. De la misma forma, en ambos casos, **si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se deberá proporcionar una explicación de los motivos y de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje mínimo.**

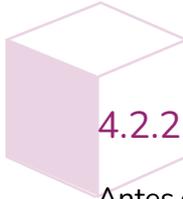
Asimismo, la normativa contempla un esquema de cooperación institucional que asegura la eficacia en la aplicación de estas medidas. La Comisión Nacional del Mercado de Valores y el Instituto de las Mujeres, O.A., en coordinación con los organismos homólogos de las comunidades autónomas, serán los encargados de impulsar, analizar, supervisar y apoyar el cumplimiento de las obligaciones de equilibrio de género tanto en las sociedades cotizadas como en las entidades de interés público. En lo que respecta a las entidades aseguradoras, estas funciones se atribuyen a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones, que deberá remitir anualmente la información correspondiente a la CNMV y al Instituto de las Mujeres,



Septiembre 2025

garantizando así una visión integral y homogénea del grado de cumplimiento a nivel nacional. Todo ello se complementa con la labor de informar y sensibilizar sobre la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, facilitando herramientas y contribuyendo así a la promoción y apoyo al cumplimiento de la Ley de Paridad, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley.

La Ley mandata al Instituto de las Mujeres, junto a la CNMV como organismo de igualdad para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo al cumplimiento de las obligaciones establecidas en esta ley por parte de las sociedades cotizadas y de interés público.



4.2.2. Colegios profesionales

Antes de la Ley de Paridad, no existía ninguna disposición que garantizara la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los colegios profesionales.

Esta Ley modifica la [Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales](#) estableciendo que se deben impulsar las medidas necesarias para fomentar la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de las profesiones colegiadas; de la misma forma, el acceso y ejercicio a profesiones colegiadas se regirá por el principio de igualdad de trato y no discriminación. También, se incluye 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 cuarenta por ciento del sexo menos representado.

Finalmente, se establece que, en las Juntas de Gobierno, Comités de dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los 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. Además, los Consejos Generales o Superiores de cada colegio profesional deberán nombrar una persona responsable de la coordinación en materia de igualdad que se encargará de la supervisión de la aplicación de medidas a adoptar para alcanzar el porcentaje mínimo establecido.

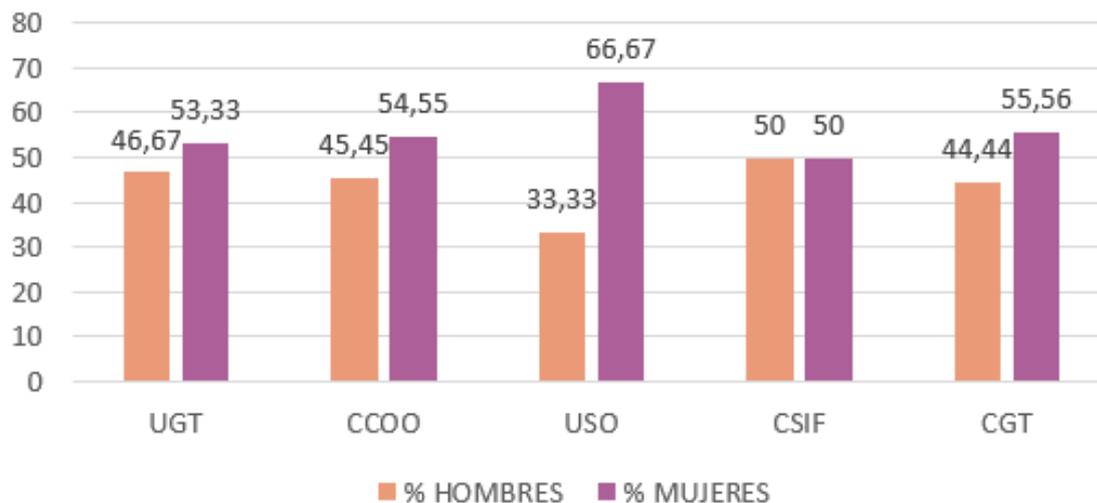
Septiembre 2025

4.2.3. Sindicatos y asociaciones empresariales

En el ámbito sindical y de las asociaciones empresariales no existían disposiciones que garantizaran el principio de representación paritaria de mujeres y hombres.

En 2024, la participación de mujeres en la dirección de los principales sindicatos es nula en las secretarías generales y presidencias nacionales; y queda de la siguiente forma en las comisiones ejecutivas, comisiones ejecutivas confederales y comités confederales¹⁰:

Representación en comisiones y comités de Sindicatos por sexos (2024)



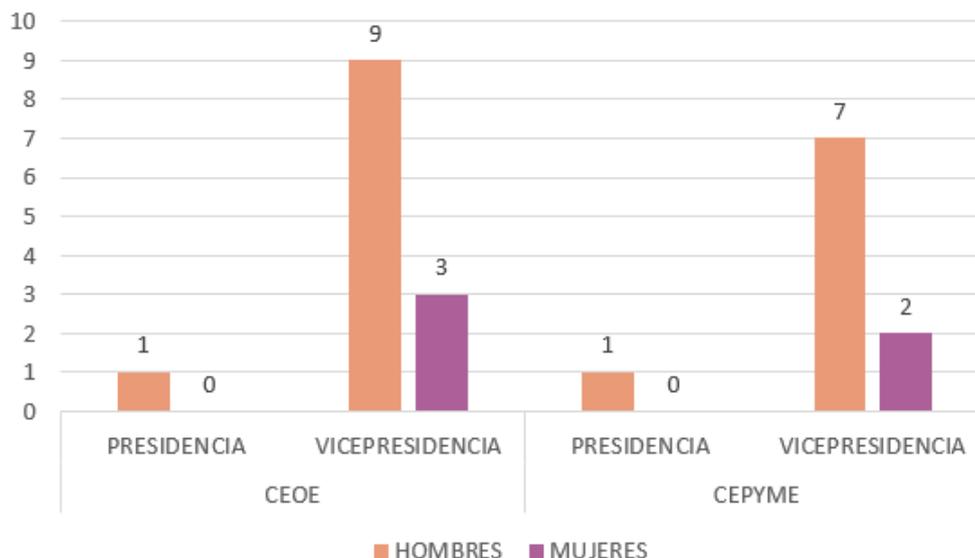
Por otro lado, en las principales asociaciones empresariales de nuestro país, CEOE y CEPYME, la presencia de mujeres en sus principales puestos de responsabilidad es la siguiente¹¹:

¹⁰ [Instituto de las Mujeres. Informe Mujeres en Cifras \(1983 – 2023\).](#)

¹¹ [Instituto de las Mujeres. Informe Mujeres en Cifras \(1983 – 2023\).](#)

Septiembre 2025

Presencia por sexos en altos cargos de las asociaciones empresariales (2024)



En el caso de los **sindicatos**, se observa que, a pesar de que en las comisiones y comités de los principales sindicatos si existe una elevada presencia de mujeres; **ninguna de las secretarías generales ni de las presidencias nacionales están ocupadas por una mujer**. De la misma forma, en cuanto a las **principales asociaciones empresariales** se ve como **no existe representación femenina en las presidencias y en las vicepresidencias existe una representación claramente minoritaria de mujeres**.

Debido a esta situación y a la falta de regulación, surge la introducción por parte de la Ley de Paridad de modificaciones en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones introducidas expresan que los Órganos de Representación, Gobierno y Administración de los sindicatos y las



Septiembre 2025

asociaciones empresariales se nombrarán atendiendo al principio de representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Si el porcentaje de miembros del sexo menos representado no alcanza el cuarenta por ciento se proporcionará una explicación motivada de las causas, así como de las medidas adoptadas para alcanzar ese porcentaje.

4.2.4. Fundaciones, Tercer Sector de Acción Social y Economía Social

Antes de la entrada en vigor de la Ley de Paridad, el principio de presencia paritaria entre mujeres y hombres no estaba garantizado en el ámbito de las Fundaciones, el Tercer Sector de Acción Social y la Economía Social.

La Asociación Española de Fundaciones (AEF) ofrece algunos datos relativos a la gobernanza de las fundaciones desagregados por sexo¹², que reflejan lo siguiente:

Dirección de las fundaciones: 54,5% mujeres.

Personas miembros de patronatos: 34,7% mujeres y 65,3% hombres.

Presidencias de patronatos: 35,2% de mujeres frente a un 64,8% de hombres.

Vicepresidencias: 29,6% mujeres y 70,4% hombres.

Secretarías de patronato: 43,3% mujeres y 56,7% hombres.

¹² [Asociación Española de Fundaciones \(AEF\). Igualdad entre hombres y mujeres en el sector fundacional. Primer informe, 2025. Informe.](#)



Septiembre 2025

Por otro lado, en el año 2022 la Plataforma de ONG de Acción Social sacaba a la luz, a través de su Barómetro del Tercer Sector de Acción Social¹³, que un 60% de los órganos de gobierno del sector están ocupados por mujeres. Este alto porcentaje de presencia femenina en los altos cargos del sector guarda relación con el hecho de que 8 de cada 10 personas empleadas son mujeres.

Por último, la Confederación Empresarial Española de Economía Social (CEPES), en el estudio “Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España”¹⁴ (2023), sostiene que el 50,6% de los contratos que se realizan en las empresas de economía social son de mujeres. Por otro lado, el informe revela que las empresas y entidades de este ámbito son más diversas en la dirección y en la alta cualificación desde el punto de vista de género respecto a otros modelos empresariales existentes, ya que la presencia de mujeres en este tipo de puestos es del 59,2%.

En definitiva, aunque los datos ofrezcan una perspectiva más positiva respecto a la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de este tipo de organizaciones, se siguen apreciando dificultades por parte de estas para llegar a los puestos de mayor responsabilidad. Además, teniendo en cuenta que el ámbito social al que pertenecen estos tres sectores es un ámbito

tradicionalmente feminizado, estos datos justifican la necesidad de aplicar la garantía de representación y presencia equilibrada de mujeres y hombres dentro del sector.

La Ley de Paridad modifica la [Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones](#); la [Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social](#); y la [Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía social](#).

Las modificaciones introducidas establecen que los Órganos de Gobierno y Representación de las Fundaciones y Organizaciones se nombrarán atendiendo al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres, de tal manera que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que el número medio de personas empleadas durante el ejercicio sea superior a 125.
- b) Que el importe del volumen de presupuesto anual supere los 20 millones de euros.

Las fundaciones y organizaciones del Tercer Sector de Acción Social cuyos fines u objetos así lo justifiquen estarán exentas de cumplir con esta obligación.

¹³ [Plataforma de ONG de Acción Social. EL barómetro del tercer sector de Acción Social en España 2022. Infografía.](#)

¹⁴ [Confederación Empresarial Española de Economía Social \(CEPES\). Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la Economía Social en España. 2023.](#)

Septiembre 2025



El cumplimiento del **principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres** será exigible a partir de las siguientes fechas:

Ámbito / órgano:

Candidaturas electorales

Afecta a:

Diputados y diputadas al Congreso, municipales, de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las comunidades autónomas y Juntas Generales de los Territorios Históricos vascos

Candidaturas al Senado (cuando estas se agrupan en listas)

Fechas de aplicación:

Elecciones posteriores al 22 de agosto de 2024



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Tribunal Constitucional

Afecta a:

Propuestas de nombramiento de los Magistrados y Magistradas

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024

Ámbito / órgano:

Consejo de Estado

Afecta a:

Nombramiento de los Consejeros Permanentes y los Consejeros Electivos

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Consejo Fiscal

Afecta a:

Miembros del Consejo Fiscal (excepto la persona titular de la Fiscalía General del Estado, el o la Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y Fiscal Inspector)

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores 22 de agosto de 2024

Ámbito / órgano:

Tribunal de Cuentas

Afecta a:

Designación de las personas Consejeras de Cuentas

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Consejo General del Poder Judicial

Afecta a:

Vocales del Consejo General del Poder Judicial

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024

Ámbito / órgano:

Gobierno

Afecta a:

Personas titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Administración General del Estado

Afecta a:

Personas titulares de las Secretarías de Estado y de los órganos directivos de la AGE

Personas titulares de las presidencias, vicepresidencias, direcciones generales, direcciones ejecutivas y asimilados de las entidades del sector público institucional estatal, personas con contratos de alta dirección y composición de los órganos colegiados de gobierno de las entidades

Composición de los tribunales, jurados u órganos colegiados que se constituyan para otorgar premios o condecoraciones financiados o concedidos por la AGE o entidades integrantes del sector público institucional estatal, o en los que el tribunal, jurado u órgano colegiado sea presidido por un/a representante de aquellas

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024

Aplicado en su totalidad en un plazo máximo de 5 años (22 de agosto de 2029)



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Radio y televisión de titularidad estatal

Afecta a:

Miembros de los Consejos de Informativos

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024

Ámbito / órgano:

Consejo de Estudiantes Universitario del Estado

Afecta a:

Composición del Consejo

Fechas de aplicación:

Nombramientos posteriores al 22 de agosto de 2024



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Sociedades cotizadas

Afecta a:

Miembros del consejo de administración y miembros de alta dirección (cumplir la exigencia o debida justificación)

Fechas de aplicación:

Exigible a partir del 30 de junio de 2026 (35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil)

Exigible a partir del 30 de junio de 2027 (resto)

Ámbito / órgano:

Entidades de interés público

(con un número medio de trabajadores/as durante el ejercicio superior a 250 y cuyo importe neto de la cifra anual de negocios supere los 50 millones de euros o el total de las partidas de activo sea superior a 43 millones de euros)

Afecta a:

Miembros del consejo de administración y miembros de alta dirección (cumplir la exigencia o debida justificación)

Fechas de aplicación:

Exigible a partir del 30 de junio 2026 (33% sexo menos representado)

Exigible a partir del 30 de junio de 2029 (40% sexo menos representado)



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Sindicatos y asociaciones empresariales

Afecta a:

Miembros de los Órganos de Representación, Gobierno y Administración (cumplir la exigencia o debida justificación)

Fechas de aplicación:

Exigible a partir del 30 de junio de 2028

Ámbito / órgano:

Fundaciones, Tercer Sector de Acción Social y Economía Social

Afecta a:

Miembros de los Órganos de Gobierno y Representación (las fundaciones y organizaciones del tercer sector cuyos fines u objetos así lo justifiquen estarán exentas de cumplir con esta obligación)

Fechas de aplicación:

Exigible a partir del 30 de junio de 2028



Septiembre 2025

Ámbito / órgano:

Colegios profesionales

Afecta a:

Miembros de Juntas de Gobierno, Comités de dirección u órganos asimilados de los Consejos Generales y de los Consejos Profesionales (cumplir la exigencia o debida justificación)

Fechas de aplicación:

Exigible a partir del 30 de junio de 2029



Septiembre 2025



2015 OECD Recomendación del Consejo sobre “Igualdad de Género en la Vida Pública”. (2016, 8 marzo). OECD. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/2015-oecd-recommendation-of-the-council-on-gender-equality-in-public-life_9789264252820-en.html

Asociación Española de Fundaciones. (2024). La AEF organiza un acto por el 8M en el que presenta nuevos datos sobre las mujeres en las fundaciones. Noticias AEF. Disponible en: <https://www.fundaciones.org/es/noticias-aef/post--acto-8m>

BOE-A-1974-289 Ley 2/1974, de 13 de febrero, sobre Colegios Profesionales. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1974-289>

BOE-A-1984-6749 Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. (s.f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-6749>

BOE-A-1985-11672 Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-11672>



Septiembre 2025

BOE-A-1985-16660 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>

BOE-A-1997-25336 Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-25336>

BOE-A-2002-25180 Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-25180>

BOE-A-2006-9958 Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-9958>

BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

BOE-A-2010-10544 Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-10544>

BOE-A-2011-5708 Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-5708>

BOE-A-2015-10566 Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>

BOE-A-2015-10922 Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10922>

BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

BOE-A-2015-8147 Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8147>



Septiembre 2025

BOE-A-2018-17987 Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17987>

BOE-A-2020-12214 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

BOE-A-2023-7053 Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7053>

BOE-A-2023-7500 Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>

BOE-A-2024-15936 Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea | EUR-Lex. (s. f.). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/charter-of-fundamental-rights-of-the-european-union.html>

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2015). Código del buen gobierno de las sociedades cotizadas. Disponible en: https://www.cnmv.es/DocPortal/Publicaciones/CodigoGov/CBG_2020.pdf

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2024). La presencia de mujeres en los consejos del Ibex alcanza por primera vez el 40% en 2023. Disponible en: <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/?t=%7bd808b0a7-47c4-4940-a640-3fcd7374be4c%7d>

Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES). (2023). Análisis del impacto socioeconómico de los valores y principios de la economía social en España. Disponible en: <https://www.cepes.es/files/publicaciones/141.pdf>

DOUE-L-2004-82937 Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro. (s.f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2004-82937>



Septiembre 2025

DOUE-L-2006-81416 Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). (s.f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

DOUE-L-2019-81171 Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. (s.f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81171>

DOUE-L-2022-81801 Directiva (UE) 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. (s. f.). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81801>

Instituto de las Mujeres. (2023). Informe Mujeres en Cifras (1983 – 2023). Subdirección General de Estudios y Cooperación Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género Ministerio de Igualdad. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/Mujeresencifras_1983_2023.pdf

Martínez, V. (2015). Causas del techo de cristal: Un estudio aplicado a las empresas IBEX35. Tesis doctoral.

Naciones Unidas. Objetivos y metas de desarrollo sostenible. (s.f.). Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Oelbaum, Y.S. (2016). Understanding the Glass Cliff Effect: Why Are Female Leaders Being Pushed Toward the Edge? CUNY Academic Works. Recuperado de: https://academicworks.cuny.edu/gc_etds/1597

Organización Internacional del Trabajo (2013). 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_324653.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2016). Gender identity and sexual orientation: promoting rights, diversity and equality in the world of work. Disponible en: <https://www.ilo.org/media/6081/download>



Septiembre 2025

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019, agosto). Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Panorama Laboral Temático, 5. Disponible en: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang--es/index.htm

Plataforma ONG de Acción social. El barómetro del tercer sector de Acción Social en España 2022. Infografía. (s/f). Disponible en: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1676294677_infografia-barmetro.pdf

Ryan, M.K. y Haslam, S.A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. British Journal of Management, 16(2), pp. 81-90. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>

Solorzáno, C. T. y Padilla. A. (2023). La discriminación de género a través de las metáforas del cristal, una aproximación a la situación de las mujeres en la alta dirección de la administración pública en México. GénEroos. Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género, 1(1), pp. 102-137. Disponible en: <https://revistasacademicas.uco.mx/index.php/generos/article/view/1000/1948>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea | EUR-LEX. (s. f.). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:4301854>

Tratado de la Unión Europea | EUR-LeX. (s. f.). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/treaty-on-european-union.html>



Paridad y representación equilibrada de mujeres y hombres



Septiembre 2025

Este Boletín se enmarca dentro de las actuaciones impulsadas por el Instituto de las Mujeres con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral mediante la elaboración de planes y otras medidas de promoción de la igualdad.

Suscríbete

Si no desea recibir el Boletín de Igualdad en la Empleo, envíe un correo electrónico indicado BAJA en el asunto a la dirección:

inscripciones-ie@inmujeres.es

Servicio de asesoramiento para la elaboración de planes y medidas de igualdad en la empresa.



Accede aquí a la web



Síguenos en @IgualdadEmpresa



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. En su condición de organismo público, el Instituto de las Mujeres se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de Naciones Unidas en su Agenda 2030 cuyo objetivo es lograr un verdadero desarrollo sostenible a nivel mundial y combatir el cambio climático, la desigualdad y la pobreza. Concretamente, en la presente publicación, el Instituto de las Mujeres pretende contribuir a la consecución de los objetivos 5. Igualdad de Género y 8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico.