



Universidad de Oviedo
FACULTAD DE DERECHO

GRADO EN DERECHO

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA
DIRECTIVA EUROPEA SOBRE EL EQUILIBRIO DE GÉNERO
EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN: LOS CASOS DE
ESPAÑA, ITALIA Y FRANCIA**

Estudiante: Paola Giulia Nasta González

Convocatoria: Ordinaria Segundo Semestre

Curso 2023/24

**DECLARACIÓN DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 8.3 DEL REGLAMENTO SOBRE
LA ASIGNATURA TRABAJO FIN DE GRADO**

Yo, Paola Giulia Nasta González,

DECLARO

que el TFG titulado *Análisis comparativo de la implementación de la Directiva europea sobre el equilibrio de género en los consejos de administración: los casos de España, Italia y Francia* es una obra original, de mi propia autoría y que he referenciado debidamente todas las fuentes utilizadas, no habiendo recurrido al plagio, a la realización del trabajo por persona distinta del propio estudiante ni a ningún otro medio fraudulento de elaboración, incluidos los basados en sistemas de inteligencia artificial.

En Oviedo, a 19 de mayo de 2024.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretende analizar el contenido y la problemática en la implementación y transposición de 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, desde que se proyectó hasta la actualidad. El objetivo principal del mismo es analizar los motivos que han llevado a la aprobación de dicha Directiva, así como observar en qué punto se encuentran los distintos países europeos en cuanto a su transposición y las diferentes dificultades que han surgido. La Directiva implementa cuotas de género por primera vez en el nivel de la Unión Europea, siguiendo el ejemplo de algunos Estados donde estas ya han generado algunos avances. No obstante, otros todavía se encuentran en una fuerte situación de desigualdad, siendo más complicado incluir las cuotas en sus normativas.

ABSTRACT

This research work aims to analyse the content and problems in the implementation and transposition of the Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and the Council of 23rd November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures, from its drafting to the present. The main objective is to analyse the reasons that have led to the approval of this Directive, as well to observe where the different European countries are in terms of its transposition and the different difficulties that have arisen. The Directive implements gender quotas for the first time at European Union level, following the example of some States where these have already generated some progress. However, others still find themselves in a strong situation of inequality, making it more complicated to include quotas in their regulations.

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

CDFUE.....	Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
EIGE.....	Instituto Europeo de Igualdad de Género
LRJSP.....	Ley del Régimen Jurídico del Sector Público
LOIg.....	Ley Orgánica de Igualdad
LOREG.....	Ley Orgánica del Régimen Electoral General
TFUE.....	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TJCE.....	Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
TJUE.....	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
UE.....	Unión Europea

ÍNDICE:

1.- INTRODUCCIÓN.....	10
2.- LA IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA.....	11
2.1.- Algunas iniciativas para el fomento de las políticas de género en la Unión Europea	12
2.2.- La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral	15
3.- 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.....	18
3.1.- Antecedentes de la Directiva	18
3.2.- El contenido de la Directiva: algunos de sus aspectos más relevantes	21
3.3.- La problemática en la implementación efectiva de la Directiva (UE) 2022/2381 en los Estados miembros.....	25
4.- UN ANÁLISIS COMPARADO DE LAS MEDIDAS DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (EU) 2022/2381 EN LOS ESTADOS MIEMBROS: LOS CASOS DE ESPAÑA, ITALIA Y FRANCIA	29
4.1.- España: el Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria	29
4.2.- Italia: la influencia de la Ley Golfo-Mosca.....	32
4.3.- Francia: la Ley Copé-Zimmermann y sus avances	35
4.4.- Algunas conclusiones respecto a la transposición de la Directiva	38
5.-CONCLUSIONES.....	40
6.-BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN	42

1.- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo versa sobre 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. La elección de dicho tema se debe a mi gran interés por las cuestiones de género y por los asuntos europeos, por lo que, con esta investigación, he podido establecer una relación entre ambos ámbitos y, al mismo tiempo, con la búsqueda y análisis de normativa y jurisprudencia realizado, he tenido ocasión de poner en práctica lo aprendido en estos últimos cuatro años de Grado en Derecho, especialmente, en la asignatura de Instituciones de Derecho de la Unión Europea, directamente relacionada con el perfil profesional que quisiera seguir tras completar mi carrera académica.

Por lo que respecta a la paridad de género, no obstante, con el paso de tiempo, se hayan logrado avances en este campo, todavía se constata mucha desigualdad en algunos sectores, sobre todo en el laboral; de ahí que las políticas de género sean esenciales en el ámbito de la Unión Europea. Dadas estas premisas, el objetivo de la Directiva escogida es, por tanto, paliar la desigualdad en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, donde siempre ha habido bastante disparidad entre hombres y mujeres, introduciendo cuotas mínimas que se pretende que los Estados alcancen antes del 30 de junio de 2026.

Este trabajo, organizado en tres capítulos, comienza con una contextualización de la Directiva para determinar por qué son necesarias las políticas de género y cómo ha ido evolucionando la normativa europea hasta su entrada en vigor. También se analizan algunas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea relacionadas con la igualdad de género en el ámbito laboral, habiendo seleccionado algunas de las más relevantes y pertinentes con la cuestión entre las muchas sentencias que se han dictado desde la creación de esta Organización.

A continuación, en el segundo capítulo, se analizará el contenido de la Directiva, haciendo hincapié en las disposiciones más destacadas y en cuál es el objetivo que se pretende en cada una de ellas. Por otra parte, aunque la Directiva pueda conseguir efectos positivos, también hay que tener en cuenta que, como en la mayoría de normativa europea puede haber ciertos problemas para que lo dispuesto en ella se implemente efectivamente, por lo que se hará referencia a algunos de dichos problemas.

Por último, en el tercer capítulo, que cierra el presente estudio, he seleccionado tres países europeos: España, Italia y Francia, para observar en qué punto se encuentran respecto a la transposición de la Directiva, que los Estados miembros están obligados a realizar antes

de que acabe este año 2024. Dado que sería complicado realizar un análisis pormenorizado de la situación de todos los Estados miembros de la UE en un solo trabajo, la elección de aquellos se debe a que son los tres Estados que más avances han realizado respecto a la transposición de la Directiva, habiendo, incluso, aprobado normas anteriores con objetivos similares. No obstante, varios países se encuentran en una situación mucho más atrasada, por lo que se determinará, en un último apartado de este capítulo, las dificultades que se pueden encontrar a la hora de transponer la Directiva según los Estados en que se aplique, así como algunos factores positivos que puede conllevar transponerla. Además, el trabajo se complementa con sus respectivas conclusiones, así como con las referencias bibliográficas de las fuentes y la normativa utilizadas para su elaboración.

En cuanto a la metodología empleada, ha sido muy relevante para la realización de este trabajo, analizar los datos estadísticos recogidos por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Dada la reciente aprobación de la Directiva, los libros que se han publicado sobre el tema son escasos, por lo que me he documentado, principalmente, a base de artículos de revista y numerosas páginas web, en particular de diferentes instituciones europeas. También he leído varias sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para determinar cuáles eran las más adecuadas para incluir en el trabajo. Finalmente, el material más importante para la realización del trabajo ha sido la legislación, tanto europea como nacional, de los Estados analizados, ya que gran parte de esta investigación se basa en el análisis de distintas normas con el objetivo de conseguir la igualdad de género.

Es relevante destacar que se trata de un trabajo de Derecho comparado que coteja la intubación en diferentes Estados europeos, lo que me ha permitido, además de expandir mis conocimientos, consultar fuentes de distintos países y no solo en español, sino también en inglés, italiano, francés, así como en alemán.

2.- LA IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA

La eliminación de la desigualdad entre el hombre y la mujer es uno de los objetivos principales de la Unión Europea, incluido en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. A su vez, la lucha contra la discriminación por motivos de sexo se dispone en los artículos 19 del TFUE y 21 de la CDFUE. Sin embargo, la situación en los Estados miembros de la UE todavía es desigual en muchos aspectos, incluso llegando a retroceder,

en algunos casos¹. A este respecto, el EIGE², en su índice de igualdad de género elaborado en 2023, ha demostrado que, aun habiendo avanzado en materia de género, tales avances se han logrado de manera muy lenta y los porcentajes son desiguales. El índice de igualdad de género de la UE recogido en 2023 es del 70,2%, siendo el de 2013 del 63,1%, por lo que de media ha aumentado en menos de un 1% cada año. Aunque Estados como Suecia tienen un índice bastante elevado (82,2%), otros como Rumanía (56,1%) y República Checa (57,9%) todavía están muy por debajo de la media. En algunos ámbitos la igualdad de género en la UE registra buenas cifras, como puede ser en sanidad (88,5%), pero en otras áreas como la laboral, aun habiendo mejorado en la última década, todavía se constatan tasas muy bajas. Por ejemplo, la tasa de empleo de las mujeres, según los datos de 2023, es de un 42,5%, frente al 57,4% de los hombres, y el salario medio mensual de las mujeres es de 2321€, frente a los 2818€ de los hombres.

2.1.- ALGUNAS INICIATIVAS PARA EL FOMENTO DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA

Bajo la presidencia de la Comisión de Ursula von der Leyen, se ha aprobado la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que establece acciones concretas para conseguir avances en materia de igualdad de género en la UE, incluyendo medidas sobre la libertad de la mujer, la igualdad de oportunidades económicas y la posibilidad de liderar y participar por igual en la sociedad³. En el marco de esta Estrategia, se han aprobado varias directivas que pretenden mejorar la situación de las mujeres en el ámbito laboral. Entre estas, aparte de la Directiva (UE) 2022/2381⁴, es importante señalar la Directiva (UE) 2023/970 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor⁵, que pretende disminuir la brecha retributiva de género en la UE, que en 2020 se situó en un 13%.

¹ PRPIC, M., *et al.*, *Promover la igualdad entre mujeres y hombres*, Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, 2019, pág. 1.

² "European Union in 2023 edition", *Gender Equality Index, EIGE*. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> [todos los enlaces han sido consultados antes del 20/05/2024].

³ Véase: "Trabajar por una Unión de la Igualdad: La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025", *Comisión Europea*, marzo de 2020. Disponible en: https://commission.europa.eu/document/download/dd6c86ef-9929-4f71-a5d7-0043b1677c76_es?filename=gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf

⁴ 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. *DOUE* núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.

⁵ Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. *DOUE* núm. 132, de 17 de mayo de 2023.

Es relevante destacar que durante la crisis del COVID-19 las principales afectadas han sido las mujeres. Esto se debe a que todavía en la actualidad son quienes asumen mayoritariamente las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, aumentándose sus responsabilidades durante el cierre de los colegios y disminuyendo su productividad en el trabajo. Además, muchas víctimas de violencia de género se han visto obligadas a convivir con su agresor durante el confinamiento⁶. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores de los sectores sanitarios y sociales son mujeres, habiendo sufrido un mayor riesgo de contagio y una carga de trabajo desproporcionada que ha influido en su salud mental⁷.

Debido al cierre de los negocios, también se han visto afectadas la mayoría de las trabajadoras del sector servicios, que está altamente representado por mujeres, lo que, según el informe de la Organización de Naciones Unidas sobre igualdad de género, durante el COVID-19, influyó exponencialmente en la pobreza femenina⁸. Es por todo esto por lo que, en estos últimos años, en particular, tras las secuelas derivadas del COVID-19, es aún más necesaria la implementación de políticas de género, no solo en el ámbito de la Unión Europea, sino en todo el mundo.

Para paliar los efectos de la crisis pandémica, la UE ha establecido el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (Fondos Next Generation EU), un instrumento para los años comprendidos entre 2021 y 2027 para el que se han destinado 806.9 billones de euros. Uno de los principales objetivos de dicho mecanismo es restablecer la igualdad de género, especialmente en el ámbito económico⁹. Entre las disposiciones relacionadas con la igualdad de género se incluye que las empresas que quieran obtener los Fondos Next Generation deben adoptar medidas como favorecer el acceso de la mujer al empleo, asegurar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, formar en liderazgo para fomentar que las mujeres accedan a puestos directivos y promover la conciliación y la corresponsabilidad¹⁰.

Así las cosas, las políticas de género no solo son necesarias para paliar los efectos del COVID. Incorporar la perspectiva de género puede llegar a diferenciar entre una política

⁶ SOLANAS, M., "La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género", *Real Instituto Elcano*, 1 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/la-tesis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-la-igualdad-de-genero/>

⁷ "Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la respuesta ante el COVID-19", *ONU Mujeres*, 19 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-womens-needs-and-leadership-in-covid-19-response>

⁸ Véase: AZCONA, G. *et al.*, "From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19", *UN Women*, 2020. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Gender-equality-in-the-wake-of-COVID-19-en.pdf>

⁹ SAPALA, M., "Gender equality in the Recovery and Resilience Facility", *Next Generation EU (NGEU) delivery, EPRS, European Parliamentary Research Service*, octubre de 2022, pág. 2.

¹⁰ RODRÍGUEZ, M., "La igualdad de género es un principio fundamental de la UE, pero todavía no es una realidad", *Sheleader*, 2022. Disponible en: <https://www.sheleader.eu/web/es/post/igualdad-de-genero-en-los-fondos-next-generation-eu>

eficaz e ineficaz. Por ello, el Parlamento Europeo ha hecho hincapié en la importancia de tener una visión de género en distintos aspectos como la migración, el desarrollo, el comercio, el cambio climático y la digitalización¹¹, por citar solo algunos.

Aunque todavía quede mucho por conseguir, gracias a la UE se han llevado a cabo grandes avances en materia de igualdad de género a través de distintas directivas, políticas con perspectiva de género, medidas concretas y el fomento de la presencia de la mujer en el mercado laboral¹². Así, por ejemplo, durante la Presidencia española del Consejo de la UE, en el segundo semestre de 2023, algunos de los objetivos cumplidos fueron: cerrar un acuerdo provisional con el Parlamento Europeo acerca de una futura directiva sobre la fijación de estándares mínimos para los organismos de igualdad de trato, promover una declaración ministerial sobre la garantía de la salud y los derechos sexuales y reproductivos de la Unión Europea suscrita por 16 Estados miembros, y organizar la Reunión de Ministras de Igualdad sobre violencia contra las mujeres, entre otros¹³.

Por otra parte, en octubre de 2023, entró en vigor en la UE el Convenio de Estambul, que busca prevenir, perseguir y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas¹⁴. Este tardó años en ser ratificado, debido a la negativa de seis países¹⁵, hasta que el Tribunal de Justicia de la UE, en un dictamen de 6 de octubre de 2021 aclaró que dicho Convenio podía ser ratificado aun sin el acuerdo de todos los Estados miembros, quedando, igualmente, obligados a ratificarlo y cumplir sus disposiciones¹⁶. Este avance se relaciona con la recién adoptada Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, con el objetivo de extirpar ambas lacras en todos los Estados miembros y que sus ciudadanos puedan disfrutar de los derechos fundamentales de la UE, tipificando seis delitos, tomando distintas medidas de protección y apoyo para las víctimas y garantizando el acceso a la justicia y la coordinación entre todos los agentes. Estos avances son vitales, dado que los datos de muertes por violencia de género

¹¹ SHREEVES, R., "La integración de la perspectiva de género en la UE: situación actual", *Servicio de Estudios del Parlamento Europeo*, enero de 2019, pág. 1.

¹² "Estrategia para la igualdad de género: Avances y principales ámbitos de actuación", *Comisión Europea*. Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es

¹³ "Principales resultados de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea en materia de igualdad", *Ministerio de Igualdad*, 21 de diciembre de 2023. Disponible en: <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/principales-resultados-de-la-presidencia-espanola-del-consejo-de-la-union-europea-en-materia-de-igualdad/>

¹⁴ "El Convenio de Estambul entra en vigor para la Unión Europea", *Carta de España online, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*, 2023. Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/web/cartaespana/-/el-convenio-de-estambul-entra-en-vigor-para-la-union-europea#:~:text=El%201%20de%20octubre%20de,las%20mujeres%20y%20las%20niñas.>

¹⁵ Bulgaria, República Checa, Hungría, Letonia, Lituania y Eslovaquia.

¹⁶ NARRILLOS, E., *et al.*, "Violencia de género: luz verde del PE a la adhesión de la UE al Convenio de Estambul", *Noticias Parlamento Europeo*, 10 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20230505IPR85009/violencia-de-genero-luz-verde-del-pe-a-adhesion-de-la-ue-a-convenio-de-estambul>

siguen siendo alarmantes, más aún si consideramos que, según el EIGE, las 720 las víctimas registradas en 2023 pertenecen solamente a los 17 Estados Miembros que comparten sus datos¹⁷, pudiendo alcanzar el doble la cifra real.

2.2.- LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN RELACIÓN CON LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado en múltiples ocasiones sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo, jurisprudencia que ha podido servir de inspiración para la implementación de la Directiva (UE) 2022/2381 y otra normativa europea. A continuación, se citarán algunas de las más relevantes.

Una de las sentencias más antiguas fue la de 8 de abril de 1976 (*Defrenne*)¹⁸, en la que el TJCE declaraba que el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres tiene efecto directo, pudiendo invocarse directamente frente al empresario. En esta sentencia, la Cour de travail de Bruxelles planteó, en el marco de un litigio entre una azafata de vuelo víctima de una discriminación de género en el ámbito laboral y su empresa SABENA, si el artículo 119 del Tratado CEE introducía por sí mismo, en el Derecho de los Estados miembros, el principio de igualdad de retribución, si otorgaba a los trabajadores el derecho de entablar acciones ante sus órganos jurisdiccionales y si el artículo era aplicable en el Derecho interno en función de actos europeos o había una competencia exclusiva nacional. El entonces TJCE aclaró que el principio de igualdad de retribución puede invocarse ante los órganos jurisdiccionales nacionales, que tienen que garantizar la protección de los derechos, al igual que los Estados miembros, y que la aplicación de dicho principio no puede ser una competencia exclusiva estatal.

Dos sentencias posteriores muy relevantes fueron las de los asuntos *Kalanke* (17 de octubre de 1995)¹⁹ y *Marschall* (11 de noviembre de 1997)²⁰, ya que, tratando temas muy similares, llegaron a conclusiones opuestas. La primera surge de un litigio entre el Sr. Kalanke y la ciudad de Bremen, debido a que, en una Ley de la ciudad, se permitía que, al efectuar la selección en un puesto de trabajo, se concediese preferencia a las mujeres frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación en los sectores que estuvieran

¹⁷ "Violence in European Union in 2023 edition", *Gender Equality Index, EIGE*. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/violence>

¹⁸ Tribunal de Justicia. Sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne*, C-43/75, EU:C:1976:56.

¹⁹ Tribunal de Justicia. Sentencia de 17 de octubre de 1995, *Kalanke*, C-450/93, EU:C:1995:322.

²⁰ Tribunal de Justicia. Sentencia de 11 de noviembre de 1997, *Marschall*, C-409/95, EU:C:1997:533.

infrarrepresentadas, lo que llevó a que se adjudicara un puesto de jefe de sección del Servicio de Parques y Jardines a la Sra. Glissmann frente al Sr. Kalanke. El Tribunal llegó a la conclusión de que la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres se oponía a una normativa nacional que concedía automáticamente preferencia a las candidatas femeninas en caso de misma capacitación, ya que se consideraba una discriminación por razón de sexo. Esta decisión puso en entredicho la legitimidad política del TJCE, conllevando que muchos parlamentarios se pronunciasen en su contra²¹.

Por otro lado, en la sentencia de 1997, se plantea el caso del profesor Marschall que no fue promovido frente a su compañera en base a una norma que especificaba que cuando en un nivel del mismo sector hubiera menos mujeres que hombres, se concedería preferencia en la promoción a las mujeres, a igualdad de aptitud, competencia y prestaciones profesionales. Contrariamente a la anterior sentencia, el Tribunal concluye que dicha norma no se opone a la Directiva 76/207/CEE, siempre y cuando garantice a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán apreciadas objetivamente y que los criterios no sean discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas.

Tras la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, se dictaron dos sentencias relativas a las acciones positivas para la promoción del género infrarrepresentado en el trabajo, las de los casos *Badeck* (STJCE de 28 de marzo de 2000)²² y *Abrahamsson* (STJCE de 6 de julio de 2000)²³. En la primera, 46 diputados del Landtag de Hesse (Alemania) plantean cinco cuestiones prejudiciales sobre la compatibilidad de la Constitución del Land de Hesse con la Directiva 76/207/CEE, ya que aquella normativa permitía en algunos casos promocionar, reservar plazas de formación, entrevistar o nombrar a mujeres frente a los hombres cuando estas estuviesen infrarrepresentadas. El Tribunal responde a este respecto que, en principio, dicha normativa no es contraria a la Directiva, siempre y cuando garantice que “las candidaturas son objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos” y que el género solo influya en caso de igualdad de cualificación.

En este sentido, fue novedosa su doctrina sobre la reserva de plazas en formación especializada para oficios en que las mujeres estén infrarrepresentadas, que busca la mejora

²¹ ATIENZA, M., “Un comentario al Caso Kalanke”, *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 19, 1996, pág. 111.

²² Tribunal de Justicia. Sentencia de 28 de marzo de 2000, *Badeck*, C-158/97, EU:C:2000:163.

²³ SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, 2019, págs. 59-62.

de la capacidad competitiva de estas y su desarrollo de una carrera en igualdad de condiciones, siempre y cuando no haya monopolio del Estado en los cursos de formación.²⁴ Sin embargo, en el caso *Abrahamsson*²⁵, la decisión del TJCE se formula en un sentido ligeramente distinto, ya que es objeto de análisis una normativa sueca en la que se permite que un candidato con capacitaciones inferiores sea seleccionado con preferencia a un candidato del sexo opuesto, cuando el primero sea del sexo infrarrepresentado y la diferencia de méritos no sea tan considerable como para vulnerar la exigencia de objetividad. Según el Tribunal, dicha normativa es contraria al artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE, dado que no se debe conceder automáticamente la preferencia a los candidatos del sexo infrarrepresentado que estén suficientemente capacitados, sino que, previamente, es preciso realizar un análisis objetivo de todas las candidaturas.

Recientemente, la igualdad de retribución ha vuelto a ser objeto de cuestión prejudicial en el Asunto *K y otros y Tesco Stores* (3 de junio de 2021)²⁶. En primera instancia, diversas trabajadoras de la empresa Tesco Stores consideraron que no habían disfrutado de la misma retribución por un trabajo igual respecto a los trabajadores de sexo masculino de distintos centros de distribución de la empresa, tratándose de una infracción del artículo 157 TFUE. El Tribunal de lo Social de Watford cuestionó ante el TJUE si dicho artículo tenía efecto directo, concluyendo este último el cumplimiento de dicho principio y que podía ser invocado ante los órganos jurisdiccionales nacionales en un litigio basado en un trabajo de igual valor realizado por trabajadores de distinto sexo en establecimientos distintos del mismo empresario. Tesco Stores era la fuente única de ingresos de los trabajadores de las tiendas y podría ser, por tanto, responsable de una discriminación prohibida.

En conclusión, el TJUE desde sus inicios ha planteado distintas visiones de la igualdad de género en el ámbito laboral, abriendo cada vez más sus horizontes y sirviendo de inspiración para posteriores normativas europeas.

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Tribunal de Justicia. Sentencia de 6 de julio de 2000, *Abrahamsson*, C-407/98, EU:C:2000:367.

²⁶ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 3 de junio de 2021, *K y otros y Tesco Stores*, C-624/19, EU:C:2021:429.

3.- 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

El 17 de octubre de 2022 se aprobó el texto definitivo de la Directiva (UE) 2022/2381 sobre igualdad de género en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, pero el proceso para conseguirlo ha sido largo como veremos a continuación.

3.1.- ANTECEDENTES DE LA DIRECTIVA

Los consejos de administración se caracterizan por tener grandes desequilibrios de género, si los comparamos con otros sectores de la sociedad. Las instituciones europeas han intentado, durante décadas, adoptar decisiones para aumentar la presencia de mujeres en los puestos directivos, pero los resultados han sido muy lentos y desiguales en cada Estado miembro²⁷.

Los principales motivos de esta infrarrepresentación de mujeres consejeras se deben, fundamentalmente, a factores sociales. Entre estos, cabe señalar que, para este tipo de cargos, se suele considerar más elegibles a los hombres por el tipo de preparación técnica que han recibido, por preferir una homogeneidad del grupo de trabajo para evitar conflictos o por una discriminación implícita que hace pensar que las mujeres tienen menos capacidades²⁸. No obstante, en mi opinión, me atrevo a señalar, la mayor causa del comúnmente llamado techo de cristal es el problema de la conciliación del trabajo con las tareas doméstico-familiares, que, mayoritariamente, son ejercidas por las mujeres, dificultándoles ascender en el trabajo.

²⁷ Council of the European Union, European Parliament, “Directive (EU) 2022/2381 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures”, *Official Journal of the European Union*, 7 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-of-the-european-parliament-and-of-the-council-on-improving-the-gender-balance-among-non-executive-directors-of-companies-listed-on-stock-exchanges-and-related-measures/>

²⁸ MATEOS DE CABO, R., *et al.*, “Discriminación en Consejos de Administración: Análisis e Implicaciones Económicas”, *Revista de Economía Aplicada*, nº 53, Vol. XVIII, 2010, pág. 136.

Según encuestas de EIGE de 2021, en toda la UE, aproximadamente el 79% de las mujeres realizan tareas domésticas a diario, frente al 34% de los hombres²⁹. Con estas premisas, en base a los artículos 23 y 33 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el 2 de agosto de 2022, entró en vigor la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores³⁰, que busca mejorar los derechos existentes, promoviendo la igualdad de acceso al mercado laboral, unas condiciones de trabajo justas y la conciliación entre vida familiar y profesional³¹, que puede haber sido uno de los impulsos de la aprobación de la Directiva 2022/2381.

Ya desde el siglo pasado se adoptaron medidas en la UE para tratar de mejorar la situación al respecto, entre estas las Recomendaciones del Consejo de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer³²; y de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión³³. En la primera, el Consejo de la Unión Europea, principalmente, recomendaba a los Estados Miembros que adoptasen acciones positivas para eliminar las desigualdades de las mujeres en la vida profesional y promover la participación de ambos sexos en el empleo. En la segunda, se recomendaba a los Estados Miembros adoptar distintas medidas para promover la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en procesos de decisión, como sensibilizar a los actores del proceso educativo y fomentar la participación de las jóvenes en la formación, apoyar estudios sobre la participación equitativa, o estimular al sector público y privado para que aumente la presencia de mujeres. A su vez, se solicitaba a las instituciones que elaborasen una estrategia en esta materia y que la Comisión adoptase medidas concretas, como el intercambio sistemático de información y experiencias sobre las prácticas correctas y la elaboración de un informe sobre la ejecución de la recomendación.

La directiva más relevante de principios de este siglo en cuanto a la igualdad en el ámbito del trabajo es la Directiva 2006/54/CE³⁴, relativa a la aplicación del principio de

²⁹ O'DONOGHUE, S., "Igualdad de género en los hogares europeos. Una encuesta muestra que aún queda mucho camino por recorrer", *Euronews*, 24 de septiembre de 2023. Disponible en: <https://es.euronews.com/2023/09/24/igualdad-de-genero-en-los-hogares-europeos-una-encuesta-muestra-que-aun-queda-mucho-camino#:~:text=En%20toda%20Europa%2C%20las%20estadísticas,el%2034%20%25%20de%20los%20hombres>

³⁰ 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. *DOUE* núm. 188, de 12 de julio de 2019.

³¹ "Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores". *Consejo de la Unión Europea*, marzo de 2024. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/work-life-balance/>

³² Recomendación (CEE) 84/635 del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer. *DOCE* núm. 331, 19 de diciembre de 1984.

³³ Recomendación (CEE) 84/635 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. *DOCE* núm. 319, 10 de diciembre de 1996.

³⁴ Directiva (UE) 2006/54 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). *DOUE* núm. 204, de 26 de julio de 2006.

igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde en un único texto distintas directivas sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, seguridad social, retribución y carga de la prueba, respectivamente (Directivas 76/207/CEE, 86/378/CEE, 75/117/CEE y 97/80/CE). El objetivo de la Directiva de 2006 era garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. En su articulado, se hace referencia a la prohibición de la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en la retribución, seguridad social y en el acceso y condiciones de empleo. Asimismo, se establecen medidas para que los Estados miembros aseguren el cumplimiento de la Directiva, por ejemplo, velando porque existan procedimientos judiciales para exigir su cumplimiento y garantizando la indemnización o reparación de daños, designando organismos para el fomento de la igualdad o estableciendo un régimen de sanciones.

En 2015, se llevó a cabo un informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE³⁵. En este, se concluyó que, aunque los Estados hubieran transpuesto correctamente las disposiciones, esto no había resultado suficiente para conseguir su efectiva ejecución, aumentando, incluso, las diferencias de retribución y dificultándose aún más la conciliación entre la vida familiar y laboral, debido a la crisis económica de la época.

El efectivo procedimiento de aprobación de la Directiva (UE) 2022/2381 tiene su primera manifestación en el año 2012, al presentarse al Consejo de la UE una propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines³⁶. La razón de ser de esta propuesta era que, en aquel momento, solo el 13,7% de los consejeros de las principales empresas cotizadas eran mujeres, siendo muy baja la representación femenina en dicho ámbito, en comparación con el sector público, y muy lentos los avances, encontrándose con grandes dificultades por la inexistencia de regulación europea y nacional. Además, se consideraba que el hecho de no aprovechar las competencias de las mujeres con altas capacidades conllevaba una pérdida de recursos humanos y de un posible crecimiento económico.³⁷ El objetivo de la propuesta era alcanzar una presencia del 40% del género no

³⁵ ZÁBORSKÁ, A., "Informe sobre la aplicación de 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", Informe – A8-0213/2015, *Parlamento Europeo*, 2015. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0213_ES.html#_section2

³⁶ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, 14 de noviembre de 2012.

³⁷ CARRASQUERO CEPEDA, M., "Participación femenina en los consejos de administración de las empresas: una aproximación a la propuesta de directiva de 14 de noviembre de 2012 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en las empresas", *Estudios de Deusto*, Vol. 62/1, enero-junio, 2014, pág. 361.

representado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y exigir a las empresas un procedimiento de selección neutro. De esta forma se promovería la igualdad de género en la toma de decisiones económicas y se alcanzaría una representación de géneros más equitativa.

Los siguientes pasos se llevaron a cabo en 2014, cuando, en una reunión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, celebrada en el mes de junio, entre otras cuestiones, se debatió sobre la propuesta de Directiva, dividiéndose los ministros entre los que preferían desarrollar medidas nacionales o europeas no vinculantes y los que preferían una normativa válida para todos los Estados miembros³⁸. En diciembre del mismo año, se volvió a debatir sobre el proyecto, pero el Consejo no pudo alcanzar un acuerdo³⁹.

Debido a las grandes diferencias de tasas de impacto de género en los distintos países, no se llegó a ningún acuerdo contundente hasta la orientación general del Consejo, adoptada el 14 de marzo de 2022. En esta, los ministros se pusieron de acuerdo para empezar a negociar con el Parlamento Europeo en aras de adoptar la Directiva, permitiendo ciertos ajustes nacionales para las medidas ya adoptadas⁴⁰. El 7 de junio se alcanzó el acuerdo entre el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo, lo que llevó a poder adoptar, finalmente, el texto definitivo de la Directiva de 17 de octubre⁴¹.

3.2.- EL CONTENIDO DE LA DIRECTIVA: ALGUNOS DE SUS ASPECTOS MÁS RELEVANTES

Antes de entrar a analizar el contenido de la Directiva 2022/2381, considero oportuno explicar brevemente qué es una sociedad cotizada, al ser en estas donde se centra dicha Directiva.

La sociedad cotizada es un tipo especial de sociedad anónima cuyas acciones son admitidas a negociación en mercados financieros secundarios, es decir, son aquellas que

³⁸ “Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 19 y 20 de junio de 2014”. *Consejo de la Unión Europea*. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2014/06/19-20/>

³⁹ “Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 11 de diciembre de 2014”. *Consejo de la Unión Europea*. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2014/12/11/>

⁴⁰ O'DRISCOLL, E., “Los Estados miembros adoptan una orientación general sobre una Directiva europea destinada a reforzar la igualdad de género en los consejos de administración”, *Consejo de la Unión Europea*, 2022. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/03/14/les-etats-membres-arretent-leur-position-sur-une-directive-europeenne-visant-a-renforcer-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-conseils-d-administration/>

⁴¹ ZARCONE, C., “El Consejo y el Parlamento Europeo acuerdan mejorar la paridad de género en los consejos de administración de las empresas”, *Consejo de la Unión Europea*, 2022. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/>

“cotizan en bolsa”. Cada país establece condiciones propias para que una sociedad pueda ser cotizada; estatus limitado a una minoría de empresas de gran tamaño⁴². El hecho de que, en busca de la igualdad de género en los consejos de administración, se haya empezado regulando sobre este tipo específico de sociedades se debe a que estas tienen una gran importancia, visibilidad e impacto en el comercio y, además, los Estados miembros tienen herramientas legales a su disposición para acelerar el cambio en esta área, con la intención de que, en un futuro, se extiendan las disposiciones a sociedades no cotizadas⁴³.

La Directiva (UE) 2022/2381 encuentra su base jurídica en el artículo 157.3 TFUE, que establece que el Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, “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”. De hecho, la Directiva empieza, en su artículo primero, disponiendo que su finalidad es lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres mediante medidas dirigidas a acelerar el proceso hacia el equilibrio de género. En base a esto, su principal objetivo, establecido en el artículo 5, es garantizar que, en las sociedades cotizadas, el sexo menos representado ocupe, como mínimo, el 40% de los puestos de administrador no ejecutivo o el 33% del total de puestos de administrador antes del 30 de junio de 2026⁴⁴. Este objetivo se marcó pensando en las mujeres, debido a que, en junio de 2022 (dato anterior a la publicación de la Directiva) las mujeres en la UE representaban el 31,6% de los miembros de los consejos de administración de las sociedades cotizadas y tan solo el 8% de los puestos de presidente⁴⁵. Dadas estas premisas, la finalidad de estas cuotas es conseguir una representación más equilibrada entre administradores mujeres y hombres, estableciendo medidas eficaces para acelerar el progreso hacia el equilibrio de género.

Cabe señalar que, en el texto de la Directiva, no se especifica la obligación de favorecer a las mujeres, sino que se hace mención, en todo momento, al “sexo menos representado”, por lo que, en un hipotético caso de que en una sociedad cotizada los hombres estuviesen menos representados, también se tendría que aplicar la regla de la Directiva para

⁴² “Sociedades cotizadas ¿Qué son? ¿Cómo funcionan?”, *asesorias.com*. Disponible en: <https://asesorias.com/empresas/sociedades/cotizadas/>

⁴³ MCMENAMIN, S., *et al.*, “A Proper Crack in the Glass Ceiling. The Women on Boards Directive Explained”, *Matheson*. Disponible en: https://www.matheson.com/docs/default-source/default-document-library/a-proper-crack-in-the-glass-ceiling---the-women-on-boards-directive-explainedcc98889538814c24b9cdafa2050cf087.pdf?sfvrsn=5b19c436_2

⁴⁴ Administrador o consejero con funciones ejecutivas es el que ejerce funciones directamente inherentes a la gestión de la sociedad, mientras que las funciones del administrador no ejecutivo se limitan al aspecto deliberativo y de representación jurídica de la sociedad. FERNÁNDEZ, M., “El consejero ejecutivo: concepto, naturaleza y remuneración”, *Mariscal Abogados* <https://www.mariscal-abogados.es/el-consejero-ejecutivo-concepto-naturaleza-y-remuneracion/>

⁴⁵ “Larged listed companies: presidents, board members and employee representatives”, *EIGE*. Disponible en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=PRES_BRD&NACE=TOT&col=time&row=geo

conseguir un equilibrio. No obstante, el origen de la Directiva responde a una intención de incrementar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, garantizando unas condiciones de competencia igualitarias en todos los Estados miembros⁴⁶. En efecto, en el Considerando 16, se hace referencia al hecho que las mujeres constituyen el 60% de los titulados universitarios de la Unión, pero, sin embargo, en los consejos de administración su número es ínfimo y aumenta muy lentamente; de ahí la necesidad de tomar medidas que neutralicen esta discrepancia tan evidente.

Para alcanzar los objetivos mencionados, en el artículo 6 se establecen medidas que tendrán que llevar a cabo los Estados miembros. Dichas medidas se basan en ajustar los procesos de selección de puestos de administrador, de tal forma que, al escoger entre candidatos con igualdad de capacidades, salvo excepciones, se dé preferencia al sexo infrarrepresentado, al igual que se establecía en las sentencias analizadas. Se trata, por consiguiente, de una acción positiva dirigida a establecer la igualdad de oportunidades mediante medidas temporales que contrarresten las discriminaciones sociales⁴⁷. Para ello, el procedimiento de selección se realizará de manera transparente, informando de los criterios que se hayan tenido en cuenta y la comparación entre candidatos, si se solicitase. También se establece una inversión de la carga de la prueba, teniendo que ser la sociedad cotizada la que demuestre que no se ha infringido la normativa cuando un candidato del sexo menos representado no haya sido seleccionado con aparente igualdad de méritos.

Para controlar que se cumplen las medidas, el artículo 7 establece que los Estados miembros tendrán que exigir a las sociedades cotizadas que les faciliten anualmente información sobre la representación de género en sus consejos de administración y que publiquen dicha información en su página web, especificando por qué no se han alcanzado los objetivos y las medidas tomadas, si se diera tal circunstancia. A continuación, el artículo 8, se refiere a que los Estados miembros serán competentes para establecer un régimen de sanciones en el caso de que las sociedades cotizadas no cumplan con las obligaciones derivadas de la Directiva, quedando a discrecionalidad de estos decidir cuáles serán las sanciones concretas que se adoptarán.

Hay que tener en cuenta que se trata de una directiva y no de un reglamento, por lo que es vinculante en cuanto a su resultado, pero, para que despliegue sus efectos a escala nacional los Estados miembros tienen que adoptar una ley de transposición en el plazo

⁴⁶ “Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas”, *Consejo de la Unión Europea*. Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/policias/gender-balance-corporate-boards/>

⁴⁷ “Acción Positiva”, *BPW Spain, Federación Internacional de Empresarias y Profesionales*. Disponible en: <https://bpw-spain.org/glosario/accion-positiva/>

indicado en esta⁴⁸. En este caso, el plazo de transposición máximo, indicado en el artículo 11, es el 28 de diciembre de 2024. Se indica también que, al adoptar las disposiciones internas, se tendrá que hacer referencia a la Directiva, por lo que es necesario que los Estados miembros adopten un acto positivo de transposición, tal y como se establece en la doctrina de la sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de julio de 2020⁴⁹. No obstante, en el artículo 12 se da la posibilidad de suspender la aplicación de las medidas de la Directiva en los Estados miembros donde el sexo infrarrepresentado ocupe por lo menos el 30% de los administradores no ejecutivos o el 25% del total de administradores en las sociedades cotizadas, o en cuyo Derecho nacional ya se exijan dichas condiciones, se incluyan medidas de ejecución efectivas y se exija que todas las sociedades cotizadas fijen objetivos cuantitativos individuales. En dichos Estados miembros los objetivos se considerarán alcanzados.

Por último, en el artículo 13 se dispone que antes del 29 de diciembre de 2025 y cada dos años los Estados miembros deberán remitir a la Comisión un informe sobre la aplicación de la Directiva. Por lo que respecta a la Comisión, antes del 29 de diciembre de 2016 y cada dos años tendrá que elaborar un informe que analice si los Estados que han suspendido la aplicación siguen cumpliendo las condiciones, y antes del 31 de diciembre de 2030 y cada dos años revisará la aplicación de la Directiva, informando al Parlamento Europeo y al Consejo de los avances realizados, pudiendo prorrogarse la Directiva más allá del plazo de vigencia (31 de diciembre de 2028), si fuese necesario.

Es relevante destacar que el articulado de la Directiva se diferencia de la propuesta de 2012 en que en esta última solo se hacía referencia al objetivo del 40% de los puestos de administrador no ejecutivo, el cual se quería alcanzar para el 1 de enero de 2020, incluso antes de la que finalmente fue la fecha de aprobación. En el resto de los aspectos, el texto legal es bastante fiel al de la propuesta diez años anterior.

Así, esta directiva, es un acto normativo muy novedoso que por primera vez establece cuotas de género en un sector laboral, cuestión que la Directiva 2006/54, aun permitiendo la realización de acciones positivas, no abordaba. Algunos aspectos positivos de la imposición de cuotas pueden ser que fomentan la colocación de talentos en el mercado laboral, motivan a las mujeres a estudiar y convertirse en líderes y aumentan la presencia de mujeres no solo en los consejos de administración, sino, indirectamente, también en otros puestos⁵⁰.

⁴⁸ "Directivas de la Unión Europea", *EUR-Lex*, 16 de marzo de 2022. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/european-union-directives.html>

⁴⁹ Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 16 de julio de 2020, Comisión c. Rumanía, C-549/18, EU:C:2020:563.

⁵⁰ "Improving Gender Diversity in Company Boards", *International Labour Organization*, pág. 5.

La consecución de los objetivos y el aumento de la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas tendrá, previsiblemente, un impacto positivo en la sociedad. Entre los factores positivos se podría evidenciar la obtención de recursos estratégicos de capital humano que conlleven a mejores resultados económicos, la mejor valoración de la empresa por parte de los inversores institucionales, la mejora en el proceso de toma de decisiones, o el aumento de la frecuencia de las reuniones de consejeros, entre otros. Por otra parte, algunos estudios consideran que las mujeres generalmente tienden a involucrarse en comportamientos de liderazgo más participativo, preocupándose más por las relaciones interpersonales, lo que puede ocasionar un mejor ambiente de trabajo, y también suelen ser más diligentes en sus funciones en relación con los hombres, lo que las lleva a revisar más pormenorizadamente la documentación relevante⁵¹.

3.3.- LA PROBLEMÁTICA EN LA IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2381 EN LOS ESTADOS MIEMBROS

Si bien es cierto que es una directiva innovadora que, probablemente, coadyuvará a mejorar la situación, hay que tener en cuenta distintos factores que podrían llevar a que el resultado pretendido no se alcance de manera óptima.

El principal problema que se encuentra es una cuestión de estadística. Analizando los datos aportados por el EIGE, se puede observar que, en el segundo semestre de 2022, el porcentaje medio de mujeres consejeras con puestos no ejecutivos en sociedades cotizadas en la UE era del 34,8%, mientras que un año después aumentó a un 36,3%⁵². Es cierto que ha habido un crecimiento al respecto, pero, de momento, no se nota un cambio exponencial por la aprobación de la Directiva, ya que cada año se produce un aumento parecido en el porcentaje. Es difícil, por tanto, que se consiga alcanzar el 40% en junio de 2026, como se ha estipulado. En cuanto a los miembros del consejo de administración en total, aparentemente, el objetivo del 33% ya se ha alcanzado, habiendo llegado el porcentaje de mujeres a un 33.8% en 2023. No obstante, hay que tener en cuenta que la Directiva impone una obligación de resultado a todos los Estados miembros, por lo que no es suficiente que la media de los países supere la cuota indicada, sino que todos deberían implementar medidas para alcanzar el

⁵¹ GONZALES BUSTOS, J. P., “La equidad de género en el consejo de administración de las sociedades cotizadas ¿Autorregulación o intervencionismo administrativo?”, *Ius et Praxis*, vol. 28, núm. 3, diciembre de 2022, pág. 92.

⁵² “Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives”, *EIGE*. Disponible en: https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmidm_comp_compex/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=NON_EXEC&NACE=TOT&col=time&row=geo

objetivo por sí mismos. Esta cuestión es bastante compleja, sobre todo teniendo en cuenta las grandes diferencias que existen entre los distintos Estados miembros de la Unión. Algunos países, según los últimos datos (2023), ya han superado ampliamente la cuota del 33% de miembros de los consejos de administración de género femenino, concretamente Francia (46,1%), Italia (43%), Dinamarca (41,4%), Países Bajos (41%), España (39,4%), Bélgica (38,8%), Alemania (38,7), Finlandia (38,3%), Irlanda (37,4%), Suiza (36,6%), Portugal (34,9%) y Austria (33,6%). Sin embargo, otros países se encuentran muy lejos de alcanzar dicho objetivo, como, por ejemplo, Chipre (8,2%), Hungría (10,5%), Estonia (12%), Malta (17,5%), Bulgaria (18,3%) o Rumanía (21,8%).

En el porcentaje de puestos no ejecutivos la situación es parecida, superando el 40% solamente Italia (49%), Francia (48,2%), España (44,6%), Irlanda (43,9%), Portugal (43,8), Países Bajos (42,3%), Bélgica (41,4%) y Dinamarca (41,4%), y estando muy por debajo Chipre (4,1%), Estonia (12%), Hungría (13,2%), Bulgaria (17,9%), Malta (18,1%). El hecho de marcar una cuota para alcanzar en un año tan cercano como es el 2026 puede ser bastante problemático para los países pequeños o con menos recursos, que, generalmente, tienen unos datos más bajos que los Estados occidentales. Es cierto que los países que ya habían incluido en sus legislaciones cuotas propias se encuentran entre los mejores posicionados, lo que demuestra que las cuotas funcionan⁵³. No obstante, establecer una única cuota para todos los países de la UE, con contextos sociológicos tan distintos, es algo arriesgado. Hay, incluso, once países que ni siquiera han tomado ninguna medida para alcanzar la igualdad en los consejos de administración, lo que significa que se tendría que partir desde cero⁵⁴.

Bajar la cuota podría hacer que los Estados que ya han alcanzado el objetivo se estancasen, mientras que subir la cuota complicaría aún más el logro de los objetivos por parte de los más desaventajados. Quizás, una posible solución podría ser flexibilizar las medidas y establecer un porcentaje de incremento para cada país, en vez de unas cuotas predeterminadas para todos. De hecho, existen países fuera de la Unión Europea que, sin haber introducido cuotas de género y estableciendo medidas distintas, como la implementación de recomendaciones de diversidad de género en los códigos de gobierno cooperativo, han conseguido alcanzar una buena presencia de mujeres en los consejos de administración, entre estos, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Australia y Sudáfrica⁵⁵. Cabe, además, señalar que el primer país en imponer cuotas en los consejos de administración fue

⁵³ HICKMAN, E., "EU Women on Boards Directive: Wrong Tool, Wrong Problem?", *EU Law Live*, nº 162, 11 de noviembre de 2023, pág. 6.

⁵⁴ "Gender diversity on corporate boards", *Allen & Overy*, 21 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://www.allenoverly.com/en-gb/global/news-and-insights/publications/gender-diversity-on-corporate-boards>

⁵⁵ MARTÍNEZ-GARCÍA, I., "Cuotas de género en los consejos de administración: una perspectiva internacional", *Revista del Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores*, núm. 69, 2023, pág. 6.

Noruega, en el año 2006, consiguiendo alcanzar el 40% de mujeres en puestos no ejecutivos pretendido en el año 2008, por lo que la normativa funcionó. No obstante, los resultados obtenidos a nivel productivo y económico no fueron totalmente positivos, debido a la extrema rapidez con la que se ha tenido que alterar la organización de las empresas, por ello, se espera que en la Unión Europea no se cometan los mismos errores⁵⁶.

Signo de las diferencias entre los Estados europeos fue el hecho de que la propuesta de Directiva se encontró bloqueada durante diez años. Algunos Estados como Lituania consideraban que las cuotas deberían ser solo la última medida y que estas decisiones tendrían que tomarse a nivel nacional, y no a nivel europeo⁵⁷. Además, es relevante que el objetivo pretendido en el 2022 siguiera siendo prácticamente el mismo que se buscaba en 2012, sin haberse todavía alcanzado. El hecho de que el texto final de la Directiva haya cambiado tan poco respecto al de la propuesta y que solo se aplique a unas pocas compañías ha llevado a que se la califique como poco ambiciosa, aunque, por otra parte, es un comienzo para poder alcanzar cada vez objetivos más grandes⁵⁸.

Otro problema en su efectiva implementación se debe a factores internos, es decir, que, en la práctica, es realmente difícil que dos candidatos a consejeros tengan exactamente los mismos requisitos y lo único en diferenciarlos sea el género, por lo que, si el comité seleccionador quisiera favorecer al hombre, siempre podría encontrar motivos para justificar su decisión presentándolo como un candidato más válido. Es cierto que la Directiva permite recurrir las decisiones, pero esto alargaría el proceso y no siempre se obtendrá un resultado positivo⁵⁹.

Además, es relevante que el derecho societario en cada Estado miembro es distinto, por lo que puede haber dificultades en la implementación de ciertas disposiciones. Por ejemplo, en Suecia no existen procesos de selección para consejeros en las sociedades cotizadas, sino que son los accionistas mayoritarios los que en la Junta de Accionistas anual proponen candidatos para los consejos de administración. La Directiva pretende que los empresarios informen a los candidatos no elegidos sobre los criterios de selección aplicados, sin embargo, en Suecia los empresarios no tienen acceso a dicha información⁶⁰. Por otro lado, la cláusula de flexibilidad que permite a algunos Estados suspender la aplicación de la Directiva ha

⁵⁶ LESZCZYNSKA, M., "Mandatory Quotas for Women on Boards of Directors in the European Union: Harmful to or Good for Company Performance?", *Eur Bus Org Law Rev*, 14 de noviembre de 2017, pág. 43.

⁵⁷ DOVERI, S., "Gender quotas: Bad for business or a 'necessary evil'?", *Euractiv*, 2023. Disponible en: <https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/gender-quotas-bad-for-business-or-a-necessary-evil/>

⁵⁸ "EU Quotas for Women on Boards not Enough", *The Greens/EFA in the European Parliament*, 22 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://www.greens-efa.eu/en/article/press/eu-quotas-for-women-on-boards-not-enough>

⁵⁹ HICKMAN, E., *ob. cit.*, pág. 8.

⁶⁰ OETTERLI, L., WIGART, A., "The 'Women on Boards' Directive proposal falls short of delivering on its intended purpose", *Svenskt Näringsliv*, 1 de marzo de 2022. Disponible en: https://www.svensktnaringsliv.se/english/the-women-on-boards-directive-proposal-falls-short-of-delivering_1182090.html

generado opiniones controvertidas, ya que los umbrales que se establecen son bastante bajos, y varios Estados podrían evitar implementar las medidas correspondientes⁶¹.

También hay que tener en cuenta la problemática social, que conlleva a que, al crear cuotas, se pueda propagar el prejuicio de que las mujeres que han alcanzado ciertos puestos por ser, realmente, más merecedoras que los hombres están en dichos puestos gracias a la cuota, lo que les complicaría ser respetadas por su mérito y tener que demostrar aún más lo que valen. Incluso podría generar un riesgo de resentimiento que divida aún más a la sociedad por géneros⁶². Por ello, en mi opinión, es importante que se publicite correctamente el contenido de la Directiva y que se intente luchar contra la desinformación que impera en esta época, además de que los procesos de selección sean transparentes para demostrar que se elige a las mujeres en base a sus méritos iguales o superiores a los de otros contendientes.

Por otra parte, existen críticas que se han realizado a la Directiva con las que no concuerdo, por ejemplo, que, al estar centrada solamente en la perspectiva de género, su ámbito de aplicación es demasiado reducido, dejando fuera a otros colectivos minoritarios que también deberían estar representados para fomentar la verdadera diversidad⁶³. No obstante, considero que es necesario, dentro de la Estrategia de Igualdad de Género de la Unión Europea, centrarse en paliar las grandes desigualdades entre hombres y mujeres, sin alejarse de este objetivo principal, pudiendo, más adelante, aprobarse nuevas normativas con la intención de buscar una igualdad total entre todos los grupos de la población.

En resumen, se trata de una Directiva que cuenta con varios aspectos positivos y puede conseguir mejorar la situación, pero, por diferentes motivos que hemos mencionado en este apartado, es difícil que se lleguen a cumplir sus objetivos de forma efectiva en todos los Estados miembros de la UE en un tiempo tan breve.

⁶¹ BENITO SÁNCHEZ, J., "Forty percent Venus, sixty percent Mars? The Commission's Proposal on gender quotas in corporate boards", *EU Law Analysis*, 17 de junio de 2015. Disponible en: <https://eulawanalysis.blogspot.com/2015/06/forty-percent-venus-sixty-percent-mars.html>

⁶² EGWATU, O., "The EU's 'Women on Boards' directive won't work", *Young Voices Europe*, 26 de octubre de 2022. Disponible en: https://yveu.org/f/the-eus-women-on-boards-directive-wont-work?utm_term=&utm_campaign=YVEU+-Algorithm+%28EU%29&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=1645344547&hsa_cam=19603047545&hsa_grp=146236772075&hsa_ad=645821087250&hsa_src=q&hsa_tgt=dsa-19959388920&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&qclid=EA1aIQobChMIp6vf-pH9ggMVBopoCR32cgPQEAAYBCAAEgJJZvD_BwE&blogcategory=Ogechukwu+Egwuatu

⁶³ BIRKMOSE, H., "Improving the Gender Balance Among Directors of Listed Companies in the EU", *European Company and Financial Law Review*, vol. 20, núm. 1, 2023, pág. 191.

4.- UN ANÁLISIS COMPARADO DE LAS MEDIDAS DE TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (EU) 2022/2381 EN LOS ESTADOS MIEMBROS: EL CASO DE ESPAÑA, ITALIA Y FRANCIA

La Directiva tiene que transponerse en los Estados miembros de la UE antes de que acabe el año 2024. España, Italia y Francia son tres de los países que se encuentran más adelantados en cuanto a la transposición, habiendo ya aprobado anteriormente normativa relevante.

4.1.- ESPAÑA: EL PROYECTO DE LEY ORGÁNICA DE REPRESENTACIÓN PARITARIA

Como se ha dicho España es uno de los Estados más avanzados en cuanto a la transposición de la Directiva 2022/2381, además de ser el cuarto país mejor posicionado en cuanto a su índice de igualdad del EIGE (76,4%)⁶⁴. Sin embargo, en el sector laboral, los datos no son muy positivos, ocupando España el decimotercero puesto en el índice de igualdad en el trabajo, con un 73,8%⁶⁵.

En el año 2007, la Ley Orgánica de Igualdad⁶⁶ permitía llevar a cabo acciones positivas en favor de las mujeres, obligando a la Administración General del Estado incluir en sus contratos medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. También se reconocen en ella los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se constriñe a las empresas a adoptar medidas para evitar la discriminación y a las medianas y grandes empresas a elaborar un plan de igualdad. No obstante, la única cuota que se incluye en la LOIlg está relacionada con los cursos de formación, donde se podrá reservar un 40% de sus plazas para facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas.

La LOIlg trajo consigo algunos avances, pero en el informe de Concilia2, que se realizó a los diez años de su entrada en vigor, se concluyó que uno de los objetivos más difíciles de conseguir es el aumento del porcentaje de mujeres en los puestos de representación,

⁶⁴ “European Union in 2023 edition”, *doc. cit.*

⁶⁵ “Comparing Work scores in 2023 edition”, *Gender Equality Index, EIGE*. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/work/bar>

⁶⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. 23/03/2007).

habiendo admitido el 48% de las 110 empresas analizadas que no se había incrementado el número de estas en los puestos de responsabilidad⁶⁷.

Respecto a las sociedades cotizadas, en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas se recomendaba que el número de consejeras representase al menos el 40% de los miembros antes del final de 2022, pero no llevaba ninguna sanción aparejada en caso de incumplimiento⁶⁸.

En cuanto a la transposición de la Directiva en España, el primer paso se llevó a cabo en marzo de 2023, cuando se aprobó el Anteproyecto de Ley Orgánica de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión, que tendrá carácter de Ley Orgánica por afectar al derecho fundamental de igualdad reconocido en el artículo 14 CE. La transposición consistiría en la modificación de la Ley de Sociedades de Capital y de la Ley de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión. El principal objetivo es que las sociedades cotizadas aseguren que su consejo de administración y alta dirección contenga la presencia, de como mínimo, el 40% del sexo menos representado. Sin embargo, no se distingue entre miembros ejecutivos y no ejecutivos y no se hace referencia al 33% como en la Directiva, posiblemente porque dicho objetivo ya se considera alcanzado en España, aumentándose la cuota general y añadiéndose la referencia también a la alta dirección. En el procedimiento de elección de los miembros de los consejos de administración se hace referencia a la necesidad de dar preferencia a la persona candidata del sexo menos representado en caso de que varios candidatos estén igualmente capacitados, teniendo que informar, siempre que se solicite, de los criterios que se hayan tenido en cuenta en la elección. El consejo de administración deberá publicar anualmente, en su página web, un informe sobre la igualdad de género en la representación. Además, se introduce como novedad que dichas disposiciones se aplicarán también a las entidades de interés público con más de 250 trabajadores y cuyo importe de cifra anual de negocios sea superior a 50 millones de euros. El incumplimiento de las obligaciones establecidas se considerará una infracción grave.

Por otra parte, en este anteproyecto se aprovecha para incluir acciones positivas en distintos ámbitos fuera de los establecidos en la Directiva, planteándose modificaciones de la LOREG, la Ley del Gobierno, la LRJSP y la Ley sobre Colegios Profesionales. Entre estas, se busca la representación paritaria entre los diputados del Congreso, municipales, miembros de los consejos y cabildos insulares, diputados del Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. También se pretende que cada uno

⁶⁷ “10 años después de la Ley de Igualdad. Relato de una Crisis”, *Concilia2*, 2017, pág. 59.

⁶⁸ BARDI VALLE, C., “La opinión experta: La Directiva Europea sobre cuotas de género, ¿nueva obligación para los consejos de administración?”, *CAEB Empresarios*, 3 de marzo de 2023. Disponible en: <https://www.caeb.es/la-opinion-experta-la-directiva-europea-sobre-cuotas-de-genero-nueva-obligacion-para-los-consejos-de-administracion/>

de los sexos suponga como mínimo el 40% de los titulares de las Vicepresidencias y los Ministerios y de cada departamento ministerial dentro de las Secretarías de Estado y órganos directivos de la Administración General del Estado y en las entidades del sector público estatal. Además, se implementan medidas en los Colegios Profesionales y se persigue que el sexo menos representado ocupe el 40% de los puestos de las Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y Colegios Profesionales.

Unos meses después, exactamente el 15 de diciembre de 2023, se aprobó el proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres⁶⁹. El texto de este es muy similar al del Anteproyecto, pero añade algunas disposiciones. Uno de los cambios es la modificación de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, que implicaría que los órganos que realicen las propuestas de nombramientos de Magistrados del TC tengan que garantizar el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo un mínimo de un 40% de miembros de cada sexo.

Respecto a la Ley de las Sociedades de Capital, el objetivo sigue siendo el del 40% en los consejos de administración y en la alta dirección, pero en vez de incluir todas disposiciones en un mismo artículo, se divide en cuatro distintos. También se incluyen algunas disposiciones adicionales, siendo destacable la disposición en la que se establece que en la composición de órganos para la concesión de premios financiados por el sector público estatal se garantizará que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40% de puestos. El resto de las diferencias consisten en simples modificaciones terminológicas menores.

Todavía no hay una fecha prevista para la publicación del texto definitivo de esta Ley Orgánica, pero, aparentemente, va a ser una transposición de la Directiva 2022/2381 novedosa, al incluir disposiciones relativas no solo a las sociedades cotizadas, sino también a distintos tipos de identidades, yendo más allá del objetivo principal.

Hay que tener en cuenta que, en el Proyecto, se incluye una disposición transitoria en la que se especifican las fechas de entrada en vigor de los mandatos legales. A este respecto, es relevante señalar que para las 35 sociedades con mayor valor de capitalización bursátil (conocidas como “Ibex-35”) se aplicará a partir del 30 de junio de 2024, aunque es posible que dicha fecha tenga que ser modificada, dada su cercanía en el tiempo y la falta de aprobación definitiva. En las sociedades cotizadas con una capitalización bursátil superior a los 500 millones de euros se aplicará a partir del 30 de junio de 2025, mientras que las que tengan una capitalización bursátil inferior a dicha cifra deberán adecuarse antes del 30 de

⁶⁹ Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, 15 de diciembre de 2023 (B.O.C.G. núm. 1-1).

junio de 2026, la fecha establecida de manera general en la Directiva para su cumplimiento. No obstante, suponemos que se refiere a que habrá que empezar a aplicar las medidas antes de dicha fecha y no a conseguir el objetivo en dicho plazo, por lo que, probablemente, el tiempo para la consecución de la meta sea más laxo que el determinado por las instituciones europeas.

Con el propósito de ver cuánto queda por avanzar, según los datos analizados por el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, en las empresas del Ibex-35, las que primero tendrán que introducir medidas paritarias, en el año 2023, el porcentaje de mujeres consejeras era de un 37,3%, 3,6 puntos superior al del año anterior, observándose, por tanto, un crecimiento incluso antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica. No obstante, en la presidencia solo el 11,8% son mujeres⁷⁰, por lo que sería necesario implementar medidas también destinadas a aumentar dicha cifra.

También es de interés analizar las últimas estadísticas de la Comisión Nacional del Mercado de Valores del año 2022⁷¹ (a la espera de la publicación de las del 2023). Entre todas las compañías del Ibex-35, menos de la mitad alcanzaban el 40% de presencia de mujeres en el total de consejeros. Además, solo una de ellas contaba con una presencia mayor de mujeres respecto que de hombres, y solo tres de las 35 contaban con una presencia de mujeres ejecutivas. Los datos referidos a las compañías con capitalización bursátil superior e inferior a 500 millones de euros tampoco mejoran, siendo en las de capital superior el porcentaje de mujeres consejeras un 32,23% con solo una compañía que superase el 50%, y en las de capital inferior un 26,22%, con ninguna que superase la mitad e, incluso, 5 compañías sin participación femenina en el total de su consejo de administración.

Todos estos datos son bastante negativos, aunque puede que con el paso del tiempo y con la transposición de la Directiva 2022/2381 dichos datos mejoren progresivamente.

4.2.- ITALIA: LA INFLUENCIA DE LA LEY GOLFO-MOSCA

Italia se encuentra entre los países que voluntariamente han aprobado normativa doméstica para perseguir la igualdad de género en los órganos de administración de las

⁷⁰ “Principales indicadores estadísticos igualdad”, *Instituto de las Mujeres*, febrero de 2024, pág. 19.

⁷¹ “Presencia de mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas”, *Comisión Nacional del Mercado de Valores*, 2022.

sociedades cotizadas, siendo un caso ejemplar el de la Ley Golfo-Mosca de 2011⁷², que, incluso, ha sido citada por la Comisión como modelo a seguir en cuanto a la paridad de género⁷³. Dicha Ley prevé que el reparto de los administradores de las sociedades cotizadas y de las empresas públicas se realice en base a un criterio igualitario, teniendo que otorgarse al menos un tercio de los puestos al género menos representado. En caso de incumplimiento, se pueden interponer sanciones administrativas de entre 100000 y 1000000 euros, y hasta se podría desposeer del cargo a los candidatos elegidos. La misma obligación de otorgar un tercio de los puestos al género menos representado se impone para los órganos de supervisión.

La Ley Golfo-Mosca disponía que lo establecido tendría que cumplirse durante tres mandatos consecutivos. No obstante, esta fue ampliada con la Ley de Balance 2020⁷⁴, subiendo la cuota a dos quintos de los miembros de los órganos de administración de las sociedades cotizadas durante los siguientes seis mandatos, por lo que sigue siendo aplicable hasta 2026.

Entrando a comparar la citada normativa con el contenido de la Directiva 2022/2381, al igual que en el proyecto español, la cuota general fijada en Italia es de un 40%, sin hacer distinciones entre los consejeros ejecutivos y no ejecutivos, aunque probablemente sea una diferencia irrelevante, sobre todo teniendo en cuenta que Italia ya supera el 40% tanto en consejeras no ejecutivas como en el total de consejeras.

Un aspecto novedoso que ha incluido el legislador europeo respecto al italiano es el aspecto meritocrático, es decir el hecho de que solo se conceda el puesto teniendo en cuenta el género de la persona cuando haya igualdad de méritos, mientras que en la norma italiana no se especifica cómo se debe seguir el procedimiento⁷⁵. Sin embargo, también hay cuestiones en las que el legislador italiano ha incidido y el europeo no, como la obligación que el primero inflige a las sociedades cotizadas de revisar sus estatutos para añadir provisiones que impongan el respeto a las cuotas de género.

⁷² Legge 12 luglio 2011, n. 120, "Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati organo di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati" (G.U. n.174 28/07/2011).

⁷³ DI CHIARA, L., ASGHARI KIVAGE, D., "Women on Boards: un confronto tra la Direttiva UE 2022/2381 e la legge italiana sulla presenza del genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione delle società quotate", *unlaw.it*, 16 de octubre de 2023. Disponible en: <https://www.unlaw.it/highlights/women-on-boards-un-confronto-tra-la-direttiva-ue-2022-2381-e-la-legge-italiana-sulla-presenza-del-genere-meno-rappresentato-nei-consigli-di-amministrazione-delle-societa-quotate/>

⁷⁴ Legge 27 dicembre 2019, n. 160, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" (G.U. n. 304 30/12/2019).

⁷⁵ DI CHIARA, L., *doc. cit.*

Respecto a la transposición, en la Ley de delegación europea 2022-2023⁷⁶ se delega al Gobierno italiano a adoptar los procedimientos y principios para la transposición de distintos actos de la UE, entre los que se encuentra la Directiva 2022/2381. Por tanto, es posible que, en los próximos meses, el Gobierno apruebe normativa de transposición, aunque, al momento, todavía no se ha publicado ningún proyecto. No obstante, creo que dicha transposición solo contendrá pequeños cambios, como puede ser la introducción del criterio meritocrático para que no se conceda automáticamente un puesto a una candidata solo por el hecho de ser mujer. Por el resto, al existir ya una normativa anterior a la Directiva que ha conseguido resultados parecidos a los pretendidos, no hay una gran urgencia en transponer el texto íntegro.

Italia ha demostrado que las cuotas de género a largo plazo producen buenos resultados, bastando observar que entre el 2011, año en el que se aprobó la Ley Golfo-Mosca, y el 2023, según los datos del EIGE, pasó de tener un 5,9% de mujeres consejeras, siendo el quinto país de la UE peor posicionado, a un 43%, a convertirse en el segundo mejor posicionado. El hecho de que dicho aumento se haya producido gracias a la citada ley se puede demostrar con los datos recogidos en el informe de 2021 del Observatorio interinstitucional sobre la participación femenina en los órganos de administración y supervisión de las sociedades italianas⁷⁷, en el que se concluye que la presencia de las mujeres en los órganos de administración de las sociedades cotizadas y empresas públicas ha aumentado exponencialmente y de manera muy rápida desde 2011, mientras que en las sociedades bancarias y en las empresas privadas, aun habiendo aumentado, ha sido de forma mucho más lenta y gradual.

Italia ha podido experimentar por sí misma el impacto positivo que conlleva la igualdad de género, habiéndose observado desde la Ley Golfo-Mosca en el sector privado una mayor eficiencia y una maximización del provecho de los socios, y en el sector público un aumento del bienestar social y una mayor accesibilidad de los servicios⁷⁸. Sin embargo, pese a los buenos avances en igualdad en los consejos de administración, es llamativo que, según el índice de igualdad en el trabajo, Italia sea el país con un índice más bajo (65%), por lo que, quizás, también sería necesario plantearse la implementación de medidas que se refieran a ámbitos distintos al de los consejos de administración. Para intentar mejorar la situación, se ha aprobado la Estrategia nacional para la paridad de género 2021-2026, cuyo objetivo

⁷⁶ Legge 21 febbraio 2024, n.15, "Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2022-2023" (G.U. n. 46 24/02/2024).

⁷⁷ "La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane", *Banca d'Italia*, 8 de marzo de 2021, pág. 19.

⁷⁸ BALTRUNAITĖ, A., *et al.*, "Quote di genere e non solo: così migliorano i servizi pubblici", *Lavoce.info*, 22 de junio de 2021. Disponible en: https://lavoce.info/archives/87988/quote-di-genere-e-non-solo-cosi-migliorano-i-servizi-pubblici/?_gl=1*1grmx04*_ga*MTU5ODYxMzYzMi4xNzE0OTAyMjg5*_ga_0R24WCY895*MTcxNDkwMjI4OS4xLjEuMTcxNDkwMjc0OS4wLjAuMA..&_ga=2.66104553.696429503.1714902289-1598613632.1714902289

principal es aumentar cinco puntos en el índice de igualdad de género del EIGE, trabajando en cinco categorías distintas: trabajo, renta, competencias, tiempo y poder⁷⁹. Una ley que se enmarca en dicha estrategia y que puede que sea un buen inicio es la 162/2021⁸⁰, en la que, entre otras cuestiones, se dispone que las empresas de al menos cincuenta trabajadores tendrán que realizar un informe bianual sobre la situación de su personal haciendo referencia a la paridad, y también se introduce la posibilidad de las empresas de solicitar una certificación de género que conllevaría que se las exonere del pago de hasta un 1% de impuestos. Desde entonces, más de 2800 organismos públicos y privados han conseguido la certificación de género⁸¹, habiendo todavía márgenes de mejoramiento, lo que podría llevar a que Italia fuese precursora también en este aspecto.

4.3.- FRANCIA: LA LEY COPÉ-ZIMMERMANN Y SUS AVANCES

Francia es el país que se encuentra a la cabeza respecto a la igualdad en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, con un 46,1% de mujeres consejeras⁸². Por otra parte, en el índice de igualdad de género en el trabajo está algo mejor posicionada que Italia, con un 73,8%, pero sigue ligeramente por debajo de la media europea (73,8%).

El caso francés es parecido al italiano, puesto que su legislación ya contenía cuotas de igualdad de género antes de la entrada en vigor de la Directiva 2022/2381. No obstante, en Francia se ha requerido una revisión constitucional para favorecer el igual acceso a las responsabilidades profesionales y sociales. Esto se debió a que, en 2006, un proyecto de ley relativo a la igualdad salarial entre mujeres y hombres que disponía que ningún sexo podía superar el 80% de puestos de administrador fue declarado inconstitucional, lo que llevó a modificar, en 2008, el artículo 1º de la Constitución francesa⁸³.

Tras la revisión constitucional, se aprobaron en Francia distintas leyes relativas a la igualdad en los consejos de administración. La primera y más relevante fue la Ley Copé-

⁷⁹ “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, *Dipartimento per le Pari Opportunità*. Disponible en: <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>

⁸⁰ Legge 5 novembre 2021, n.162, “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo” (G.U. n. 275 18/11/2021).

⁸¹ “Parità di genere: ecco la piattaforma digitale delle organizzazioni certificate”, *Uni*, 10 de enero de 2024. Disponible en: <https://www.uni.com/parita-di-genere-ecco-la-piattaforma-digitale-delle-organizzazioni-certificate/#:~:text=Qualche%20numero%3A%20sono%20circa%202.800,per%20la%20UNI%2FPdR%20125>

⁸² “Larged listed companies: presidents, board members and employee representatives”, *doc. cit.*

⁸³ SITZENSTUHL, M. C., “Rapport d’information déposé par la commission des affaires européennes portant observations sur le projet de loi portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne en matière d’économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (nº 2041)”, *Assemblée Nationale*, núm. 2250, pág. 22.

Zimmermann de 2011⁸⁴. Dicha ley prohíbe que la proporción de administradores de cada sexo en las sociedades de al menos 500 trabajadores permanentes y un capital de al menos 500000 euros sea inferior al 40%. Lo mismo se dispone para los miembros de los órganos de supervisión de las sociedades comerciales y también para los consejos de administración y de supervisión de ciertos establecimientos públicos. La cuota se impone progresivamente, ya que se establecía transitoriamente el 20% para los tres años siguientes a la publicación de la ley y el 40% para los seis años siguientes a la publicación. También se establecen sanciones en el caso de no respetar la ley, como la de declarar nula la nominación de un administrador.

Otra ley relevante es la Ley Sauvadet⁸⁵ de 2012, que dispone un aspecto que en la normativa europea todavía no se ha introducido, es decir, una cuota de mínimo el 40% para cada género en los nuevos nombramientos para cargos superiores y puestos ejecutivos en la Administración Pública. Dicha Ley, no habiendo alcanzado los resultados esperados, ha permitido la aprobación, el 19 de julio de 2023, de una nueva Ley⁸⁶ que, con el objetivo de facilitar el acceso de las empleadas públicas a los puestos de alta Administración, aumentó la cuota a un 50%. Esta medida se aplicará a partir de enero de 2026 en las Administraciones estatales y hospitalarias y entre 2026 y 2028 en las Administraciones locales, suprimiéndose a partir de 2027 la posibilidad de exención de sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento. También se introduce una cuota del 50% para los nuevos nombramientos en cargos ministeriales y en la Presidencia de la República a partir de 2026 y se establece la obligación de las Administraciones de publicar anualmente un índice de igualdad profesional entre hombres y mujeres⁸⁷.

Respecto a la transposición, incluso no siendo tan necesaria, ha habido avances muy recientes en la Ley de 22 de abril de 2024⁸⁸, que contiene distintas disposiciones sobre cómo adaptar el derecho de la UE. Dicha Ley, en su artículo 5, habilita al Gobierno francés a realizar una ordenanza en un plazo de seis meses para transponer la Directiva 2022/2381.

⁸⁴ Loi n° 2011-13 du 21 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (J.O.R.F. n. 0023 28/01/2011).

⁸⁵ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (J.O.R.F. n. 0062 13/03/2012).

⁸⁶ Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (J.O.R.F. n. 0166 20/07/2023).

⁸⁷ MENÉNDEZ SEBASTIÁN, E. M., "La profunda reforma de la alta función pública francesa: la importancia de la igualdad", *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 65, enero de 2024.

⁸⁸ Loi n° 2024/364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (J.O.R.F. n. 0095 23/04/2024).

Las diferencias entre el derecho francés ya existente y la citada Directiva se analizan en el anterior proyecto de ley de 15 de noviembre de 2023⁸⁹. En él se hace referencia a que el campo de aplicación del derecho francés es más extenso, ya que se aplica a todas las sociedades con más de 250 trabajadores y un capital de al menos 50 millones de euros, sin hacer distinción entre si las sociedades son cotizadas o no. Además, en el derecho francés no se hace referencia a los directivos ejecutivos, sino solo a los miembros de los consejos de administración y de supervisión. Por ello, en la reciente Ley se sigue haciendo referencia al ámbito de aplicación más amplio, es decir, se exige la proporcionalidad mínima del 40% al sexo menos representado en los consejos de administración y de supervisión de las sociedades comerciales. También se busca armonizar las reglas en materia de representación equilibrada en los establecimientos públicos con las referidas a las sociedades comerciales. El Senado ha considerado necesario transponer la Directiva para garantizar una aplicación uniforme de sus disposiciones, pero, por otra parte, ha estimado que las sanciones introducidas por el derecho francés en caso de incumplimiento son suficientes y que, por consiguiente, no es necesario crear nuevas sanciones con la transposición⁹⁰. Una cuestión que sí es necesaria añadir en la transposición es el diseño de un organismo encargado de analizar el equilibrio de género que esté dotado de medios suficientes para su ejercicio.

Francia es otro ejemplo de que las cuotas funcionan, ya que, en 2010, antes de la entrada en vigor de la Ley Copé-Zimmermann, las mujeres en los consejos de administración y de supervisión de las grandes sociedades (BSF 120) representaban solamente un 13%. No obstante, todavía hoy, es habitual que las mujeres ocupen puestos de administración en los comités menos estratégicos y, además, están bastante menos presentes en los puestos de presidencia respecto a los hombres. Tampoco ha conseguido dicha ley tener impacto en el conjunto de la dirección de las empresas, por lo que todavía sería necesario aprobar legislación referida a la paridad en distintos sectores, como, por ejemplo, en los bancos y las finanzas⁹¹. La Ley Rixain de diciembre de 2021⁹² ha intentado cambiar la perspectiva buscando la representación equilibrada entre los directivos hombres y mujeres, obligando a las empresas a publicar anualmente un informe y estableciendo cuotas a partir de 2026, pero dicha ley se refiere solo a las empresas de más de 1000 trabajadores.

⁸⁹ Projet de loi n° 112 du 15 novembre 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.

⁹⁰ SITZENSTUHL, M.C., *ob. cit.*, pág. 25.

⁹¹ "La France est à l'avant-garde concernant la féminisation des conseils d'administration", *SciencesPo*, 8 de marzo de 2023. Disponible en: <https://www.sciencespo.fr/executive-education/fr/actualites/la-france-est-lavant-garde-concernant-la-feminisation-des-conseils-dadministration/>

⁹² Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (J.O.R.F. n. 0300 26/12/2021).

Puede que la aprobación de la transposición de la Directiva ayude a mejorar la situación, pero, al haber alcanzado ya sus objetivos, en mi opinión, es más urgente legislar sobre la igualdad en otros ámbitos en los que todavía no se ha hecho nada y queda mucho por conseguir. No obstante, no hay que menospreciar los avances normativos que se han realizado en Francia, ya que ha sido uno de los primeros países en legislar sobre el tema, incluyendo un ámbito de aplicación más amplio que el de muchos países.

4.4.- ALGUNAS CONCLUSIONES RESPECTO A LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA

Como ya se ha especificado, los Estados miembros tienen la obligación de transponer la Directiva 2022/2381 antes del 28 de diciembre de 2024. Hay que tener en cuenta que cuando un país no transpone una directiva, la Comisión podría incoar un procedimiento de infracción ante el TJUE, pudiendo derivar en la imposición de multas coercitivas⁹³.

De momento, como hemos podido ver, incluso los Estados mejor posicionados todavía no han traspuesto de forma definitiva el texto de la Directiva, por lo que no es posible analizar los resultados de la transposición de una forma tan temprana. No obstante, se pueden predecir algunos aspectos.

Un punto positivo de la transposición puede ser que, al implementar políticas en las mayores empresas, las sociedades cotizadas, dichas políticas podrían servir de ejemplo para que, más adelante, se incluyan medidas parecidas en otro tipo de sociedades con menos influencia⁹⁴. Además, según mi parecer, para los países que van más atrasados en la implementación de medidas puede ser un buen comienzo, mientras que los que van más avanzados, como Francia, en la propia transposición pueden incluir un ámbito de aplicación más abierto.

También es un punto positivo de la transposición, como en todas las directivas, que se trata del instrumento armonizador por excelencia de las legislaciones internas de los Estados miembros⁹⁵, por lo que dejaría de haber tantas disparidades entre ellas. Sin embargo, un problema podría ser adaptar el derecho societario de cada país para conseguir un resultado parecido y que se pueda aplicar a todas las sociedades cotizadas, ya que sus órganos de

⁹³ "Directivas de la Unión Europea", *doc. cit.*

⁹⁴ MELLA MÉNDEZ, L., "Hacia el equilibrio de género en las sociedades cotizadas europeas: puntos críticos de la Directiva 2022/2381 y su futura transposición en España", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, febrero de 2024, pág. 486.

⁹⁵ MARTÍNEZ CABALLERO, J., "Directivas comunitarias (efectos)", *Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 20, pág. 336.

administración pueden ser monistas, dualistas o mixtos, y las funciones de los administradores ejecutivos o no pueden diferir según la zona⁹⁶.

Es relevante señalar que, una vez que se transponga la Directiva, las sociedades cotizadas de los distintos países sentirán una presión adicional no solo de informar con precisión sobre sus esfuerzos en inclusión, sino también para modificar sus procesos de selección. Esta presión será incentivada por el hecho de poder ser sancionadas por el incumplimiento, lo que podría llevar a las empresas a fracasar⁹⁷.

Una cuestión destacable es que en la mayoría de los Estados que han producido legislación propia, precedentemente sus empresas a se habían esforzado en adoptar medidas para incluir más mujeres en los altos cargos, que, aunque en ocasiones no hayan obtenido resultados, han podido motivar a los Gobiernos para regular la situación. No obstante, en algunos países sin legislación nacional, ni siquiera ha habido nunca regulaciones internas, por lo que transponer la normativa europea sin tener ningún tipo de base previa puede ser complicado⁹⁸.

Posiblemente, para los países que ya contienen en su propia legislación normativa similar a la de la Directiva sea fácil transponerla a tiempo y adaptar sus propias reglas para hacerlas en aún más efectivas. No solo se encuentran en esta situación España, Italia y Francia, sino también otros países como Bélgica, con su Quota Act, que, en algunos términos, va más allá que la Directiva (por ejemplo, extendiéndose a los órganos de supervisión)⁹⁹; Alemania, con las normas conocidas como FÜPoG I y II, que buscan, respectivamente, la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración y tribunales federales y en los puestos de liderazgo en el sector privado y en el sector público¹⁰⁰; o Finlandia, con su Equality Act, que mejora el estatus de las mujeres en la vida laboral, compeliendo a los empleadores a preparar planes de igualdad y estableciendo una cuota del 40% en las entidades públicas¹⁰¹. Sin embargo, esta no es la tónica general, ya que muchos países, que además son los que tienen un porcentaje de mujeres consejeras más bajos, como, por ejemplo, Chipre, Hungría, Estonia

⁹⁶ *Ibid*, pág. 487.

⁹⁷ SULTAN, N., "The new EU Women on Boards Directive could pose a D&O risk for corporates and their insurers", *Kennedys*, 14 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://kennedyslaw.com/en/thought-leadership/article/the-new-eu-women-on-boards-directive-could-pose-a-do-risk-for-corporates-and-their-insurers/>

⁹⁸ "Women on boards in Europe from a snail's pace to a giant leap?", *European Women's Lobby*, pág. 15.

⁹⁹ SCHOLLAERT, M., "Women on Boards Directive: Expected impact on Belgian listed companies", *Loyens Loeff*, 31 de octubre de 2023. Disponible en: <https://www.loyensloeff.com/insights/news--events/news/women-on-boards-directive-expected-impact-on-belgian-listed-companies/>

¹⁰⁰ KÜRTEEN, C., *et al.*, "Führungspositionen-Richtlinie: (Einheitliche) europaweite Geschlechterquoten für börsennotierte Gesellschaften?", *CMS Deutschland bloggt*, 15 de diciembre de 2022. Disponible en: [https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/sustainability/sustainability-corporate-governance-risk-compliance/fuehrungspositionen-richtlinie-einheitliche-europaweite-geschlechterquoten-fuer-boersennotierte-gesellschaften/#:~:text=Die%20Richtlinie%20\(EU\)%202022%2F,%20DRL\)%20wurde%20am%2022](https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/sustainability/sustainability-corporate-governance-risk-compliance/fuehrungspositionen-richtlinie-einheitliche-europaweite-geschlechterquoten-fuer-boersennotierte-gesellschaften/#:~:text=Die%20Richtlinie%20(EU)%202022%2F,%20DRL)%20wurde%20am%2022)

¹⁰¹ KILMINSTER, A., "Regulatory Intelligence. Country update-Finland: ESG reporting", *Thomson Reuters*, 23 de febrero de 2024, pág. 3.

y Malta, no han adoptado todavía ninguna norma con un objetivo similar al de la Directiva. Por tanto, para ellos va a ser difícil poder transponer la Directiva y adaptar su Derecho en tan pocos meses, y, sobre todo, es complicado pedir a sus sociedades cotizadas que cumplan una cuota tan alta respecto a los porcentajes tan ínfimos de mujeres que han alcanzado hasta la actualidad.

Según mi visión, es posible que los Estados miembros peor posicionados necesiten ayuda por parte de la UE para poder adaptar de la mejor forma posible su legislación a la Directiva, quizás concediéndoles un periodo transitorio en el que puedan establecer unas cuotas más bajas, aunque esto sea un inconveniente porque rompería la armonización europea que se busca. No obstante, el hecho de que todos los países fomentasen que sus sociedades cotizadas modifiquen sus procesos de selección ya podría considerarse un logro. Así las cosas, es alarmante que, habiendo transcurrido un año y medio desde que se aprobó la Directiva, todavía ningún Estado la haya transpuesto. Es posible que antes de que acabe el año varios no lo consigan, pero es extremadamente difícil que todos cumplan el plazo, sobre todo los que todavía no han redactado ningún proyecto.

5.-CONCLUSIONES

En este trabajo hemos visto cómo las políticas de género siguen siendo necesarias en esta época, especialmente tras la pandemia del COVID 2019, que ha incentivado aún más que las mujeres se dediquen a las tareas domésticas, relegando a muchas de ellas, nuevamente, a sus hogares, y ha supuesto un aumento en la violencia de género, al tener que convivir las 24 horas del día con sus maltratadores.

Desde la primera propuesta hasta la efectiva entrada en vigor de la Directiva (UE) 2022/2381 han pasado diez años, debido a las grandes diferencias entre Estados miembros y la negativa de algunos de ellos a su aplicación. La aprobación de dicha Directiva también puede estar inspirada en la amplia jurisprudencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que se ha pronunciado a favor de las cuotas de género, siempre y cuando no se conceda automáticamente un puesto a un candidato debido a su género.

Analizando el contenido de la Directiva, observamos que esta busca la igualdad entre hombres y mujeres en los consejos de administración de las sociedades cotizadas, instando a los países a que adopten medidas para que, en los procesos de selección de dichos puestos, se elija al candidato del sexo menos representado, solo en los casos en que haya igualdad de méritos entre los candidatos. Teniendo en cuenta los datos de todos los Estados, en los que

prevalece la cuota masculina, esta Directiva se ha aprobado pensando en favorecer a las mujeres, que siempre han sido el sexo menos representado en los altos cargos.

Como hemos pretendido mostrar en este trabajo, se trata de una Directiva novedosa porque establece por primera vez en el Derecho de la Unión Europea las cuotas de género. Hay algunos Estados, entre los que se encuentra España, que ya han conseguido alcanzar el objetivo marcado. No obstante, otros Estados, sobre todo del este de Europa, todavía tienen un porcentaje de mujeres muy bajo comparado con el pretendido. Estas diferencias pueden conllevar obstáculos a la hora de implementar efectivamente el contenido de la Directiva, sobre todo teniendo en cuenta que se establece como fecha máxima para su cumplimiento el 30 de junio de 2026 y que algunos países están avanzando muy lentamente.

Tras contemplar distintos problemas que pueden surgir al implementar la Directiva, se concluye que las cuotas de género funcionan y pueden ayudar a cambiar la situación de disparidad en el ámbito laboral, pero no son la única solución que existe, pudiendo aplicarse las mismas medidas que se establecen de selección de candidatos y seguimiento sin necesidad de imponer una misma cuota a todos los Estados miembros.

Los casos de España, Italia y Francia que se han analizado ponen de relieve datos interesantes. España ya ha aprobado un proyecto de Ley Orgánica con un contenido, incluso, más arriesgado que el de la Directiva, mientras que Francia e Italia, que ya tenían desde principios de la década pasada unas leyes dirigidas a establecer cuotas en los consejos de administración, este año han delegado a sus Gobiernos para que aprueben la transposición, teniendo que modificar ligeramente su normativa interna. Sin embargo, hemos visto que otros Estados tendrán que empezar a legislar sobre el tema desde cero, lo cual puede resultar complicado y conllevar que la transposición no se lleve a cabo antes del plazo fijado, que es el 28 de diciembre de 2024. Aun así, implementar estas políticas en el derecho interno puede hacer cambiar totalmente los derroteros en los países peor posicionados, tal y como sucedió en los que se encuentran a la cabeza cuando se aprobaron normativas semejantes.

También hemos observado que, incluso, en los Estados en los que ya se había adoptado legislación de género interna, en algunos sectores, todavía las mujeres se encuentran muy infrarrepresentadas con respecto a los hombres, por lo que se puede decir que la igualdad sigue siendo una utopía en toda Europa.

Como conclusión general del trabajo, nos atrevemos a afirmar que la Directiva 2022/2381, pese a presentar algunas dificultades, es un buen inicio para que las mujeres empiecen a tener más presencia y más voz en los altos cargos empresariales y que, en un futuro, se pueda alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, no solo en las sociedades cotizadas, sino en todo tipo de entidades públicas y privadas.

6.-BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

BIBLIOGRAFÍA:

- ATIENZA, M., “Un comentario al Caso Kalanke”, *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 19, 1996, págs. 111-122.
- AZCONA, G. *et al.*, “From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19”, *UN Women*, 2020.
- BIRKMOSE, H., “Improving the Gender Balance Among Directors of Listed Companies in the EU”, *European Company and Financial Law Review*, vol. 20, núm. 1, 2023, págs. 167-198.
- CARRASQUERO CEPEDA, M., “Participación femenina en los consejos de administración de las empresas: una aproximación a la propuesta de directiva de 14 de noviembre de 2012 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en las empresas”, *Estudios de Deusto*, Vol. 62/1, enero-junio, 2014, págs. 349-370.
- GONZALES BUSTOS, J. P., “La equidad de género en el consejo de administración de las sociedades cotizadas ¿Autorregulación o intervencionismo administrativo?”, *Ius et Praxis*, vol. 28, núm. 3, diciembre de 2022, págs. 85-110.
- HICKMAN, E., “EU Women on Boards Directive: Wrong Tool, Wrong Problem?”, *EU Law Live*, nº 162, 11 de noviembre de 2023.
- “Improving Gender Diversity in Company Boards”, *International Labour Organization*.
- KILMINSTER, A., “Regulatory Intelligence. Country update-Finland: ESG reporting”, *Thomson Reuters*, 23 de febrero de 2024.
- “La partecipazione femminile negli organi di amministrazione e controllo delle società italiane”, *Banca d'Italia*, 8 de marzo de 2021.
- LESZCZYNSKA, M., “Mandatory Quotas for Women on Boards of Directors in the European Union: Harmful to or Good for Company Performance?”, *Eur Bus Org Law Rev*, 14 de noviembre de 2017, págs. 35-61.
- MARTÍNEZ CABALLERO, J., “Directivas comunitarias (efectos)”, *Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 20, págs. 334-347.

- MARTÍNEZ-GARCÍA, I., “Cuotas de género en los consejos de administración: una perspectiva internacional”, *Revista del Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores*, núm. 69, 2023.
- MATEOS DE CABO, R., *et al.*, “Discriminación en Consejos de Administración: Análisis e Implicaciones Económicas”, *Revista de Economía Aplicada*, nº 53, Vol. XVIII, 2010, págs. 131-162.
- MELLA MÉNDEZ, L., “Hacia el equilibrio de género en las sociedades cotizadas europeas: puntos críticos de la Directiva 2022/2381 y su futura transposición en España”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 67, febrero de 2024, págs. 461-510.
- MENÉNDEZ SEBASTIÁN, E. M., “La profunda reforma de la alta función pública francesa: la importancia de la igualdad”, *Revista General de Derecho Administrativo*, núm. 65, enero de 2024.
- “Principales indicadores estadísticos igualdad”, *Instituto de las Mujeres*, febrero de 2024.
- PRPIC, M., *et al.*, *Promover la igualdad entre mujeres y hombres*, Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, 2019.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., “Concepto y fundamentación jurídica de las acciones positivas y la promoción profesional de las mujeres en la jurisprudencia del TJUE”, *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 4, núm. 2, 2019, págs. 50-69.
- SAPALA, M., “Gender equality in the Recovery and Resilience Facility”, *Next Generation EU (NGEU) delivery, EPRS, European Parliamentary Research Service*, octubre de 2022.
- SHREEVES, R., “La integración de la perspectiva de género en la UE: situación actual”, *Servicio de Estudios del Parlamento Europeo*, enero de 2019.
- SITZENSTUHL, M. C., “Rapport d’information déposé par la commission des affaires européennes portant observations sur le projet de loi portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne en matière d’économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (nº2041)”, *Assemblée Nationale*, núm. 2250.
- “Women on boards in Europe from a snail’s pace to a giant leap?”, *European Women’s Lobby*.

- ZÁBORSKÁ, A., “Informe sobre la aplicación de 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”, Informe – A8-0213/2015, *Parlamento Europeo*, 2015.

OTROS DOCUMENTOS:

- “10 años después de la Ley de Igualdad. Relato de una Crisis”, *Concilia2*, 2017.
- “Acción Positiva”, *BPW Spain, Federación Internacional de Empresarias y Profesionales* <https://bpw-spain.org/glosario/accion-positiva/>
- “Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la respuesta ante el COVID-19”, *ONU Mujeres*, 19 de marzo de 2020 <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-womens-needs-and-leadership-in-covid-19-response>
- BALTRUNAITE, A., *et al.*, “Quote di genere e non solo: così migliorano i servizi pubblici”, *Lavoce.info*, 22 de junio de 2021 <https://lavoce.info/archives/87988/quote-di-genere-e-non-solo-cosi-migliorano-i-servizi-pubblici/>
- BARDI VALLE, C., “La opinión experta: La Directiva Europea sobre cuotas de género, ¿nueva obligación para los consejos de administración?”, *CAEB Empresarios*, 3 de marzo de 2023 <https://www.caeb.es/la-opinion-experta-la-directiva-europea-sobre-cuotas-de-genero-nueva-obligacion-para-los-consejos-de-administracion/>
- BENITO SÁNCHEZ, J., “Forty percent Venus, sixty percent Mars? The Commission’s Proposal on gender quotas in corporate boards”, *EU Law Analysis*, 17 de junio de 2015 <http://eulawanalysis.blogspot.com/2015/06/forty-percent-venus-sixty-percent-mars.html>
- “Comparing Work scores in 2023 edition”, *Gender Equality Index, EIGE* <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/compare-countries/work/bar>
- “Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores”. *Consejo de la Unión Europea*, marzo de 2024 <https://www.consilium.europa.eu/es/politicas/work-life-balance/>

- “Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 19 y 20 de junio de 2014”.
Consejo de la Unión Europea
<https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2014/06/19-20/>
- “Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, 11 de diciembre de 2014”.
Consejo de la Unión Europea
<https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2014/12/11/>
- Council of the European Union, European Parliament, “Directive (EU) 2022/2381 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures”,
Official Journal of the European Union, 7 de diciembre de 2022
<https://www.europeansources.info/record/proposal-for-a-directive-of-the-european-parliament-and-of-the-council-on-improving-the-gender-balance-among-non-executive-directors-of-companies-listed-on-stock-exchanges-and-related-measures/>
- DI CHIARA, L., ASGHARI KIVAGE, D., “Women on Boards: un confronto tra la Direttiva UE 2022/2381 e la legge italiana sulla presenza del genere meno rappresentato nei consigli di amministrazione delle società quotate”, *unlaw.it*, 16 de octubre de 2023
<https://www.unlaw.it/highlights/women-on-boards-un-confronto-tra-la-direttiva-ue-2022-2381-e-la-legge-italiana-sulla-presenza-del-genere-meno-rappresentato-nei-consigli-di-amministrazione-delle-societa-quotate/>
- “Directivas de la Unión Europea”, *EUR-Lex*, 16 de marzo de 2022 <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/european-union-directives.html>
- DOVERI, S., “Gender quotas: Bad for business or a ‘necessary evil’?”, *Euractiv*, 2023
<https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/gender-quotas-bad-for-business-or-a-necessary-evil/>
- EGWATU, O., “The EU’s ‘Women on Boards’ directive won’t work”, *Young Voices Europe*, 26 de octubre de 2022 https://yveu.org/f/the-eus-women-on-boards-directive-wont-work?utm_term=&utm_campaign=YVEU+-+Algorithm+%28EU%29&utm_source=adwords&utm_medium=ppc&hsa_acc=1645344547&hsa_cam=19603047545&hsa_grp=146236772075&hsa_ad=645821087250&hsa_src=q&hsa_tgt=dsa-19959388920&hsa_kw=&hsa_mt=&hsa_net=adwords&hsa_ver=3&gad_source=1&gclid=EAlalQobChMlp6vf-pH9ggMVBopoCR32cgPQEAAYBCAAEgJJZvD BwE&blogcategory=Ogechukwu+Egwuatu

- “El Convenio de Estambul entra en vigor para la Unión Europea”, *Carta de España online*, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023 <https://www.inclusion.gob.es/web/cartaespana/-/el-convenio-de-estambul-entra-en-vigor-para-la-union-europea#:~:text=El%201%20de%20octubre%20de,las%20mujeres%20y%20las%20niñas>
- “Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas”, *Consejo de la Unión Europea* <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/gender-balance-corporate-boards/>
- “Estrategia para la igualdad de género: Avances y principales ámbitos de actuación”, *Comisión Europea* https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_es
- “EU Quotas for Women on Boards not Enough”, *The Greens/EFA in the European Parliament*, 22 de noviembre de 2022 <https://www.greens-efa.eu/en/article/press/eu-quotas-for-women-on-boards-not-enough>
- “European Union in 2023 edition”, *Gender Equality Index, EIGE* <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>
- “Gender diversity on corporate boards”, *Allen & Overy*, 21 de diciembre de 2022 <https://www.allenoverly.com/en-gb/global/news-and-insights/publications/gender-diversity-on-corporate-boards>
- KÜRTEEN, C., *et al.*, “Führungspositionen-Richtlinie: (Einheitliche) europaweite Geschlechterquoten für börsennotierte Gesellschaften?”, *CMS Deutschland bloggt*, 15 de diciembre de 2022 [https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/sustainability/sustainability-corporate-governance-risk-compliance/fuehrungspositionen-richtlinie-einheitliche-europaweite-geschlechterquoten-fuer-boersennotierte-gesellschaften/#:~:text=Die%20Richtlinie%20\(EU\)%202022%2F,%20DRL\)%20wurde%20am%2022](https://www.cmshs-bloggt.de/rechtsthemen/sustainability/sustainability-corporate-governance-risk-compliance/fuehrungspositionen-richtlinie-einheitliche-europaweite-geschlechterquoten-fuer-boersennotierte-gesellschaften/#:~:text=Die%20Richtlinie%20(EU)%202022%2F,%20DRL)%20wurde%20am%2022)
- “La France est à l’avant-garde concernant la féminisation des conseils d’administration”, *SciencesPo*, 8 de marzo de 2023 <https://www.sciencespo.fr/executive-education/fr/actualites/la-france-est-lavant-garde-concernant-la-feminisation-des-conseils-dadministration/>
- “Largest listed companies: CEOs, executives and non-executives”, *EIGE* <https://eige.europa.eu/gender->

[statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_complex/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=NON_EXEC&NACE=TOT&col=time&row=geo](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_complex/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=NON_EXEC&NACE=TOT&col=time&row=geo)

- “Larged listed companies: presidents, board members and employee representatives”, *EIGE* https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/wmidm_bus_bus_wmid_comp_compbm/datatable?sex=W&UNIT=PC&POSITION=PRES_BRD&NACE=TOT&col=time&row=geo
- MCMENAMIN, S., *et al.*, “A Proper Crack in the Glass Ceiling. The Women on Boards Directive Explained”, *Matheson* https://www.matheson.com/docs/default-source/default-document-library/a-proper-crack-in-the-glass-ceiling---the-women-on-boards-directive-explainedcc98889538814c24b9cdafa2050cf087.pdf?sfvrsn=5b19c436_2
- NARRILLOS, E., *et al.*, “Violencia de género: luz verde del PE a la adhesión de la UE al Convenio de Estambul”, *Noticias Parlamento Europeo*, 10 de mayo de 2023 <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20230505IPR85009/violencia-de-genero-luz-verde-del-pe-a-adhesion-de-la-ue-a-convenio-de-estambul>
- O'DONOGHUE, S., “Igualdad de género en los hogares europeos. Una encuesta muestra que aún queda mucho camino por recorrer”, *Euronews*, 24 de septiembre de 2023 <https://es.euronews.com/2023/09/24/igualdad-de-genero-en-los-hogares-europeos-una-encuesta-muestra-que-aun-queda-mucho-camino#:~:text=En%20toda%20Europa%2C%20las%20estadísticas,el%2034%20%25%20de%20los%20hombres>
- O'DRISCOLL, E., “Los Estados miembros adoptan una orientación general sobre una Directiva europea destinada a reforzar la igualdad de género en los consejos de administración”, *Consejo de la Unión Europea*, 2022 <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/03/14/les-etats-membres-arretent-leur-position-sur-une-directive-europeenne-visant-a-renforcer-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-conseils-d-administration/>
- OETTERLI, L., WIGART, A., “The ‘Women on Boards’ Directive proposal falls short of delivering on its intended purpose”, *Svenskt Näringsliv*, 1 de marzo de 2022 https://www.svensktnaringsliv.se/english/the-women-on-boards-directive-proposal-falls-short-of-delivering_1182090.html
- “Parità di genere: ecco la piattaforma digitale delle organizzazioni certificate”, *Uni*, 10 de enero de 2024 <https://www.uni.com/parita-di-genero-ecco-la-piattaforma-digitale-delle-organizzazioni->

[certificate/#:~:text=Qualche%20numero%3A%20sono%20circa%202.800,per%20la%20UNI%2FPdR%20125](#)

- “Presencia de mujeres en el consejo de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas”, *Comisión Nacional del Mercado de Valores*, 2022.
- “Principales resultados de la Presidencia española del Consejo de la Unión Europea en materia de igualdad”, *Ministerio de Igualdad*, 21 de diciembre de 2023 <https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/principales-resultados-de-la-presidencia-espanola-del-consejo-de-la-union-europea-en-materia-de-igualdad/>
- RODRÍGUEZ, M., “La igualdad de género es un principio fundamental de la UE, pero todavía no es una realidad”, *Sheleader*, 2022 <https://www.sheleader.eu/web/es/post/igualdad-de-genero-en-los-fondos-next-generation-eu>
- SCHOLLAERT, M., “Women on Boards Directive: Expected impact on Belgian listed companies”, *Loyens Loeff*, 31 de octubre de 2023 <https://www.loyensloeff.com/insights/news--events/news/women-on-boards-directive-expected-impact-on-belgian-listed-companies/>
- “Sociedades cotizadas ¿Qué son? ¿Cómo funcionan?”, *asesorias.com* <https://asesorias.com/empresas/sociedades/cotizadas/>
- SOLANAS, M., “La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género”, *Real Instituto Elcano*, 1 de abril de 2020 <https://www.realinstitutoelcano.org/analisis/la-crisis-del-covid-19-y-sus-impactos-en-la-igualdad-de-genero/>
- “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, *Dipartimento per le Pari Opportunità* <https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/strategia-nazionale-per-la-parita-di-genere-2021-2026/>
- SULTAN, N., “The new EU Women on Boards Directive could pose a D&O risk for corporates and their insurers”, *Kennedys*, 14 de diciembre de 2022 <https://kennedyslaw.com/en/thought-leadership/article/the-new-eu-women-on-boards-directive-could-pose-a-do-risk-for-corporates-and-their-insurers/>
- “Trabajar por una Unión de la Igualdad: La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”, *Comisión Europea*, marzo de 2020 https://commission.europa.eu/document/download/dd6c86ef-9929-4f71-a5d7-0043b1677c76_es?filename=gender_equality_strategy_factsheet_es.pdf

- “Violence in European Union in 2023 edition”, *Gender Equality Index, EIGE* <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/violence>
- ZARCONE, C., “El Consejo y el Parlamento Europeo acuerdan mejorar la paridad de género en los consejos de administración de las empresas”, *Consejo de la Unión Europea*, 2022 <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/>

NORMATIVA CITADA

A) NORMATIVA EUROPEA

- Recomendación (CEE) 84/635 del Consejo, de 13 de diciembre de 1984, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer. *DOCE* núm. 331, 19 de diciembre de 1984.
- Recomendación (CEE) 84/635 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. *DOCE* núm. 319, 10 de diciembre de 1996.
- Directiva (UE) 2006/54 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). *DOUE* núm. 204, de 26 de julio de 2006.
- Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, 14 de noviembre de 2012.
- 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. *DOUE* núm. 188, de 12 de julio de 2019.
- 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. *DOUE* núm. 315, de 7 de diciembre de 2022.

- Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento. *DOUE* núm. 132, de 17 de mayo de 2023.

B) NORMATIVA ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (B.O.E. 23/03/2007).
- Loi n° 2011-13 du 21 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (J.O.R.F. n. 0023 28/01/2011).
- Legge 12 luglio 2011, n. 120, "Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati" (G.U. n.174 28/07/2011).
- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique (J.O.R.F. n. 0062 13/03/2012).
- Legge 27 dicembre 2019, n. 160, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" (G.U. n. 304 30/12/2019).
- Legge 5 novembre 2021, n.162, "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo" (G.U. n. 275 18/11/2021).
- Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle (J.O.R.F. n. 0300 26/12/2021).
- Loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique (J.O.R.F. n. 0166 20/07/2023).
- Projet de loi n° 112 du 15 novembre 2023 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.
- Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, 15 de diciembre de 2023 (B.O.C.D. núm. 1-1).

- Legge 21 febbraio 2024, n.15, “Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l’attuazione di altri atti dell’Unione europea – Legge di delegazione europea 2022-2023” (G.U. n. 46 24/02/2024).
- Loi n° 2024/364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d’adaptation au droit de l’Union européenne en matière d’économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole (J.O.R.F. n. 0095 23/04/2024)

JURISPRUDENCIA EUROPEA

- Tribunal de Justicia. Sentencia de 8 de abril de 1976, *Defrenne*, C-43/75, EU:C:1976:56.
- Tribunal de Justicia. Sentencia de 17 de octubre de 1995, *Kalanke*, C-450/93, EU:C:1995:322.
- Tribunal de Justicia. Sentencia de 11 de noviembre de 1997, *Marschall*, C-409/95, EU:C:1997:533.
- Tribunal de Justicia. Sentencia de 28 de marzo de 2000, *Badeck*, C-158/97, EU:C:2000:163.
- Tribunal de Justicia. Sentencia de 6 de julio de 2000, *Abrahamsson*, C-407/98, EU:C:2000:367.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 16 de julio de 2020, *Comisión c. Rumanía*, C-549/18, EU:C:2020:563.
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sentencia de 3 de junio de 2021, *K y otros y Tesco Stores*, C-624/19, EU:C:2021:429.