

Departamento de Documentación

Proyecto de Ley Orgánica de representación  
paritaria y presencia equilibrada de mujeres  
y hombres.

[121/000001]



ESTUDIOS

Chamorro González, J.M. (2019). La paridad entre mujeres y hombres en la última doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo en materia de personal. *La Ley*, 2157, 1-10.

*Este trabajo tiene por objeto reflejar la realidad de esta igualdad por razón de sexo desde la perspectiva del derecho y más en concreto de la aplicación que la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo ha realizado del principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, eso sí centrado en la materia relacionada con el personal o el empleo público. Se analizan sentencias ya dictadas y autos de admisión sobre cuestiones novedosas o que precisan de alguna aclaración jurisprudencial.*

Comisión Nacional del Mercado de Valores. (2023, 23 de mayo). Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las sociedades cotizadas. Nota de Prensa.

Gago-García, C., & Rodríguez Moya, J. M. (2023). **Presencia de las mujeres en los gobiernos municipales españoles. Perspectivas histórica y territorial (1979- 2019)**. *Revista Internacional De Sociología*, 81(2), e228.

*El objetivo de este estudio es evaluar la presencia de mujeres en los gobiernos locales en España desde 1979 hasta 2019, un período que coincide con cuarenta años de democracia y ha sido testigo de más de diez elecciones. En segundo lugar, determinar si la brecha de género en este aspecto ha aumentado o se ha estrechado. En particular, hemos querido identificar los posibles cambios producidos como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Nuestros resultados muestran que la presencia de mujeres en los ayuntamientos ha aumentado, pero que existen marcadas diferencias en las tendencias internas. Además del punto de vista histórico, esta investigación incluye la perspectiva territorial. Así, para explicar la distribución territorial de los resultados se utilizó el Índice de Autocorrelación Espacial de Moran, analizando datos sobre la presencia de alcaldesas y concejales en más de 8.100 ayuntamientos. Las variables consideradas fueron: proximidad territorial, medida mediante el I. univariante de Moran; grado de ruralidad, definido según el tamaño del municipio; y la presencia de mujeres por primera vez. Para estas dos últimas variables, realizamos un análisis bivalente (I. bivalente de Moran), correlacionándolas con la presencia de alcaldesas y el porcentaje de concejales como variables dependientes. Encontramos pocos patrones territoriales, y por el contrario, nuestros resultados indican un alto grado de aleatoriedad, lo que podría atribuirse a la naturaleza diversa de los municipios del país*

García Rodríguez, A. (2023). Diversidad en los consejos de administración. *La ley mercantil*, 100, 1-12.

*Cada vez está adquiriendo mayor importancia la inclusión de criterios ESG en las compañías. En materia gobierno corporativo, especial relevancia tiene el concepto de diversidad en el seno del consejo de administración. En vista de la importancia de la diversidad en la creación de valor de la empresa, en este artículo se profundiza en su significado y en su aplicación práctica, así como en la evolución de la normativa de la diversidad, comparándolo con la regulación en otros países de la Unión Europea.*

Grant Thornton (2023). **Women in Business 2023: Un impulso hacia la paridad.**

*A punto de cumplir las dos décadas de existencia, el informe Women in Business 2023 de Grant Thornton vuelve a tener a España entre los países que más han avanzado en el último año en materia de equilibrio de género en los puestos de responsabilidad de nuestras principales empresas.*

Hernández Oliver, B. (2018). **Parlamento y mujer en la España constitucional.** *Revista De Las Cortes Generales*, (103), 553-590.

*El Parlamento español, desde la aprobación de la Constitución española, ha llevado a cabo un importante trabajo para contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres. Las cifras demuestran la evolución creciente del interés parlamentario por el tema y también la mayor presencia de mujeres en los órganos parlamentarios, a pesar de que se siguen apreciando diferencias respecto a los varones. Los retos de las Cámaras para alcanzar la igualdad son, en definitiva, los de la propia sociedad española en pleno siglo XXI: la erradicación de la violencia de género, el techo de cristal o la brecha salarial están entre los más importantes.*

Martínez García, I. y Gómez Ansón, S. (2020). **Regulación de género en los consejos de administración: El papel moderador del entorno institucional.** *CNMV. Documento de Trabajo*, 72, 1-48.

*Para un panel de empresas pertenecientes al índice bursátil STOXX Europa 600 y para el periodo 2004-2018, se analiza cómo la regulación en materia de diversidad de género en los consejos de administración influye en la presencia de mujeres en los consejos y en sus comisiones y cómo los factores institucionales, formales e informales, moderan la relación entre regulación y presencia femenina en los consejos. Los resultados muestran que la presencia de mujeres en los consejos de administración y en sus comisiones es mayor en aquellos países que han introducido normativas en materia de diversidad de género en los consejos (recomendaciones en códigos de gobierno corporativo y cuotas), aunque las cuotas sin sanción no parecen influir de forma significativa. Los factores institucionales formales e informales moderan la relación entre la normativa y la presencia femenina en los consejos. La efectividad de la regulación sobre diversidad de género es mayor en países con niveles elevados en las dimensiones culturales relativas a la distancia al poder, el individualismo, la aversión a la incertidumbre y la orientación a corto plazo, pero es menor en los países con elevada calidad de la gobernanza y con mayor presencia de mujeres en órganos de decisión. El estudio evidencia además la existencia de diferencias tanto en la influencia del entorno institucional como factor moderador de la relación entre la regulación y la presencia de mujeres consejeras, como entre la regulación y la presencia de mujeres en las comisiones.*

Megías López, J. (2023). **Diversidad y matriz de competencias en el consejo de administración.** *Revista de Derecho del Mercado de Valores*, 33, 1-13.

*El presente trabajo analiza la composición cualitativa plural del consejo de administración como práctica de gobierno corporativo de creciente presencia en las sociedades cotizadas españolas, atendiendo a diferentes variables que se toman en consideración en la selección de consejeros, ya sea la vinculación con los accionistas relevantes, ya la aptitud técnica y de conocimiento, ya criterios de responsabilidad social. Explora, además, la matriz de competencias como herramienta fundamental interna y externa para la selección de candidatos y evaluación del consejo.*

Muñoz Conde, J. (2022). **La presencia de mujeres en el poder legislativo y ejecutivo a nivel estatal y autonómico: estado de la cuestión y análisis desde una perspectiva normativa y cuantitativa**. *Igualdades*, 6, 1-33.

*El presente artículo describe y analiza la presencia de mujeres en el Gobierno de la nación y en los Gobiernos autonómicos entre 1996 y 2019. En la primera parte, a modo de introducción, se examinan los conceptos de paridad y de democracia paritaria frente al concepto de cuota, como una de las categorías de acción positiva implementada por estados sociales para contrarrestar los efectos de ciertas discriminaciones. En la segunda parte, a la luz de la normativa estatal y autonómica sobre paridad política y de los datos cuantitativos alojados en diversas webs institucionales, se expone la evolución del porcentaje de mujeres en los Gobiernos y se analiza la incidencia de la regulación jurídica en su incremento y consolidación en las dos últimas décadas. Finalmente se apuntan algunas propuestas legislativas para la consecución de la paridad política en el poder ejecutivo.*

Palá Laguna, R. (2021). **La diversidad de género en el Consejo de Administración y en la Alta Dirección de las sociedades cotizadas**. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 56, 41-62.

*El soft law o derecho indiciario no es suficiente para incrementar el número de consejeras en las sociedades cotizadas. La Ley 31/ 2014, de 3 de diciembre ha supuesto un incremento de mujeres en los consejos de administración, pero no de altas directivas y la brecha continúa. En este trabajo analizamos los progresos que en materia de diversidad de género se han producido en España, y sus últimos desarrollos, con especial atención al Código de Buen gobierno corporativo revisado en 2020 y a la legislación sectorial financiera española y europea puesto que marcan el camino a seguir en materia de diversidad en el consejo de administración. La aproximación al tema parte de la distinción entre la responsabilidad social corporativa y el gobierno corporativo a la hora de promover la presencia de mujeres en la empresa. Terminamos el estudio con una referencia a la legislación que en materia de cuotas ha sido aprobada en varios países de nuestro entorno.*

Plaza Martín, C. (2021). **Grietas en el techo de cristal: instrumentos jurídicos para promover el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad**. *Revista general de derecho administrativo*, 58, 1-52.

*Este trabajo analiza los avances y las brechas que aún quedan por cerrar para alcanzar el objetivo - consagrado hoy día en la Agenda 2030- de una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisión y de responsabilidad, tanto en los poderes del Estado y el sector público como en el sector privado. El texto pone de relieve los desequilibrios que aún persisten y examina los diversos instrumentos jurídicos utilizados para romper el llamado techo de cristal. Presta especial atención al caso de España, explorando las distintas disposiciones y medidas adoptadas y la disparidad de resultados alcanzados en cada uno de los ámbitos de poder. Da cuenta, asimismo de las iniciativas desarrolladas por la Unión Europea para armonizar el Derecho de los Estados miembros con el fin de promover la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad en las empresas, tanto públicas como privadas, así como su aplicación en España.*

Salazar Benítez, O. (2018). **La deseable composición paritaria del Tribunal Constitucional: una propuesta de reforma constitucional**. *Revista De Derecho Político*, 101, 741–774.

*La progresiva pérdida de prestigio y autoridad del Tribunal Constitucional es consecuencia, entre otros motivos, de un proceso de nombramiento y selección de sus magistrados ciertamente discutibles. Si bien los principales remedios a dicha situación deban venir más de la cultura política que de la ingeniería jurídica, también es cierto que determinadas carencias reclaman simplemente el efectivo cumplimiento de los mandatos legales. Así sucede con el mandato de equilibrio de sexos que la LO 3/2007 dispone para los poderes públicos y que el TC no ha teniendo en cuenta en ninguna de sus renovaciones. Un mandato que deriva a su vez de la necesidad de interpretar nuestro sistema constitucional en términos de democracia paritaria.*

**Talento y diversidad en los Consejos de Administración: Reflexiones y temas tratados en la Edición 2022 del programa Women to Watch de PWC.** (2022). Price Waterhouse Coopers.

*1. Presentación: El talento femenino se consolida 2. Diversidad es sinónimo de talento • Nuevo perfil del consejero en un nuevo entorno empresarial • Talento femenino en los Consejos • El valor de la diversidad en los Consejos 3. Programa Women to Watch: La apuesta de PwC por el talento femenino en los Consejos • Programa integral • Temas clave en los nuevos Consejos de Administración • Desarrollo Personal • Encuentros con líderes empresariales • Protagonistas del cambio • Club Alumnae Women to Watch • Red Women to Watch.*