

## Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas

En 2012, la Comisión Europea presentó una propuesta de directiva para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas. En ella se exigía que el 40 % de los miembros de los consejos de administración de las empresas cotizadas fueran del sexo menos representado. El Parlamento Europeo respaldó la propuesta en 2013, a pesar de lo cual la directiva todavía no ha sido adoptada debido a las reservas manifestadas por varios Estados miembros en el Consejo. Se espera que el Parlamento celebre un debate sobre el estado de la propuesta de directiva durante su primer período parcial de sesiones de octubre.

### Contexto

En 2020, solo el [28,7 %](#) de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la UE-27 son mujeres. El porcentaje se distribuye de forma desigual en toda la Unión, y solo un Estado miembro, Francia, alcanza y supera el 40 % de mujeres entre los miembros de los consejos de administración, tras la [aprobación](#) de una cuota del 40 % en 2011. Otros Estados miembros se aproximan al 40 %: Bélgica, Dinamarca, Alemania, Italia, los Países Bajos, Finlandia y Suecia. En la actualidad, los [enfoques reguladores](#) nacionales son muy diversos, pero los países que han progresado con mayor rapidez son los más estrictos (Bélgica, Italia y Francia). También se ha avanzado en Estados con un enfoque más moderado, como Suecia y Finlandia, aunque bajo la amenaza de aplicar una legislación más estricta en caso de fracaso. La [Organización Internacional del Trabajo](#), el [Banco Mundial](#) y la [OCDE](#) promueven los beneficios económicos de un mejor equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas. Las entrevistas de [McKinsey](#) con directivos también ponen de manifiesto la importancia de la diversidad de los consejos de administración, entre otras cosas para mejorar la toma de decisiones eliminando el pensamiento de grupo. La investigación sobre esta cuestión no siempre ha arrojado resultados [concluyentes](#), pero [las críticas](#) señalan que esto puede deberse a que en gran parte de esa investigación se centra demasiado en la presencia de mujeres en los consejos de administración, sin examinar su contribución real ni cómo ejercen su influencia. Se ha demostrado que la diversidad de género en los consejos de administración tiene un impacto positivo en la [transparencia](#) de las empresas, y que es más probable que las empresas dirigidas por [mujeres directivas](#) mantengan sus actividades. Se ha establecido que existen relaciones positivas de importancia entre la presencia de mujeres en los consejos de administración y [el valor de las empresas](#). El hecho de que no haya mujeres en puestos de poder también puede considerarse injusto y un despilfarro de capital humano.

### Propuesta de la Comisión Europea

En 2012 la Comisión presentó 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 afines. La [propuesta](#) se basaba en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que hace referencia al principio de igualdad de género en el empleo y la ocupación y reconoce la acción positiva como un método para lograrlo. Fijaba como objetivo que los miembros no ejecutivos del género menos representado constituyeran como mínimo el 40 % de los consejos de administración de las empresas del sector público en 2018 y del sector privado en 2020. Los nombramientos tendrían que hacerse sobre la base de criterios claros y neutrales y, en caso de candidatos igualmente cualificados, habría que dar ventaja al sexo menos representado. La directiva no se aplicaría a las pymes y, en los Estados miembros que optaran por aplicar el objetivo tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos, el objetivo sería inferior (33 %). La propuesta no se ha adoptado porque varios Estados miembros tienen reservas, principalmente en relación con la subsidiariedad, y porque algunos ya cuentan con una legislación nacional al respecto. En mayo de 2020, [se comunicó](#) que ocho Estados miembros se oponían a la propuesta. No

# EPRS      Equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas

obstante, la Comisión mantiene su firme compromiso con el expediente y lo ha incluido entre las prioridades de la [estrategia europea de género 2020-2025](#).

## Posición del Parlamento Europeo

El Parlamento apoyó firmemente la legislación en este ámbito y aprobó su [posición](#) en primera lectura por amplia mayoría [el 20 de noviembre de 2013](#). En su posición pedía, entre otras cosas, sanciones más severas. El Parlamento [ha seguido](#) presionando en varias ocasiones, las más recientes en [febrero de 2019](#) y en [enero de 2020](#), para avanzar y para que se desbloquee la propuesta.

