

Una manera de hacer Europa

Un minuto para la Igualdad

RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS
FONDOS COMUNITARIOS

Fecha: 16 de junio 2022

Satisfacción en la Comisión por el acuerdo político sobre el equilibrio entre mujeres y hombres en los Consejos de Administración

El pasado 7 de junio el Parlamento Europeo y el Consejo llegaron a un acuerdo político en relación a la Directiva sobre la mejora del equilibrio entre mujeres y hombres entre quienes ejercen de consejeros y consejeras no ejecutivos de las sociedades cotizadas, propuesta por la Comisión en 2012.



El planteamiento de esta Directiva cuenta con la base de que en Europa existen muchas mujeres altamente cualificadas, pero a pesar de ello, existe una subrepresentación de estas en los puestos de alto nivel, además el avance sigue siendo muy lento. La Directiva mencionada establece un objetivo para las empresas de la UE que cotizan en las bolsas de valores de la UE para acelerar el alcance de un mejor equilibrio entre mujeres y hombres. Los principales elementos de la Directiva son:

- **Al menos el 40% del sexo infrarrepresentado** debe estar representado en los consejos no ejecutivos de las sociedades cotizadas o el 33% entre todas las personas consejeras. Los Estados miembros deben garantizar que las empresas se esfuercen por lograr este objetivo. Aquellas sociedades que no alcancen dichos objetivos deberán aplicar criterios de transparencia y neutralidad en el nombramiento de personas consejeras y priorizar el sexo subrepresentado cuando dos personas candidatas de distinto sexo estén igualmente cualificadas.
- **Procedimientos de designación claros y transparentes** con evaluación objetiva basada en el mérito, independientemente del sexo. El procedimiento de selección de las personas consejeras no ejecutivas deberá ajustarse a las siguientes medidas vinculantes:
 - Cuando dos personas candidatas de diferente sexo estén igualmente cualificadas, se dará preferencia a aquella del sexo menos representado, en las empresas en las que no se alcance el objetivo de equilibrio entre mujeres y hombres.
 - Las empresas deben divulgar sus criterios de calificación en caso de que la persona candidata no seleccionada lo solicite. Las empresas también son responsables de demostrar que no se transgredieron las medidas, si existe la sospecha de que una persona candidata no seleccionada del sexo subrepresentado estaba igualmente calificada.
 - Las sociedades deben asumir compromisos individuales para alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres entre sus consejeros y consejeras ejecutivas.
 - Las empresas que incumplan el objetivo de esta Directiva deberán informar de los motivos y las medidas que están tomando para subsanar esta deficiencia.
 - Las sanciones de los Estados miembros para las empresas que incumplan las obligaciones de selección e información deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Podrían incluir multas y la nulidad o anulación del nombramiento impugnado. Los Estados miembros también publicarán información sobre las empresas que están alcanzando los objetivos, lo que serviría como presión entre pares para complementar la aplicación.

El acuerdo político alcanzado por el Parlamento Europeo y el Consejo está ahora sujeto a la aprobación formal de quienes legislan. Una vez publicada en el Diario Oficial, la Directiva entrará en vigor 20 días después de su publicación y los Estados miembros deberán transponer los nuevos elementos de la Directiva a la legislación nacional en un plazo de dos años.

Para consultar más información pulse en el siguiente enlace:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3478