
Impulso a la diversidad de género en los consejos de cotizadas

Por primera vez, la UE impone cuotas mínimas obligatorias de mujeres en los consejos de las cotizadas

Legal flash España

7 de diciembre de 2022



Aspectos clave

Las cuestiones más destacables de la [*Directiva 2022/2381/UE*](#) (la “Directiva”) son:

- **Cuotas legales mínimas.** Se establecen, por primera vez, unos umbrales vinculantes para fomentar la presencia femenina en los consejos de las cotizadas. Antes del 30 de junio de 2026, las mujeres tendrán que representar:
 - 40% de los consejeros no ejecutivos; o
 - 33% del total miembros del consejo.
- **Fomento de consejeras ejecutivas.** Las sociedades que no tengan un 33% de consejeras deberán fijar objetivos cuantitativos para mejorar el equilibrio de género entre los consejeros ejecutivos, antes del 30 de junio de 2026.
- **Procesos de selección.** Se regulan algunos de los aspectos de estos procesos para garantizar la imparcialidad y el fomento de la diversidad de género.
- **Régimen de suspensión.** El legislador nacional podrá optar por suspender las medidas clave de esta Directiva si se cumplen determinados requisitos.



Entrada en vigor y régimen de suspensión

Esta Directiva entrará en vigor el 27 de diciembre de 2022 y deberá incorporarse al Derecho español antes del 28 de diciembre de 2024. Como excepción, se otorga el derecho a los Estados miembros a suspender algunas de las medidas clave de la Directiva, antes del 27 de diciembre de 2022, si, entre otros, las mujeres representan, al menos:

- > el 30% de los consejeros no ejecutivos, o
- > el 25% del total de los consejeros.

De acuerdo con los [últimos datos oficiales publicados por la CNMV](#), en 2021, en España se cumplía el segundo umbral puesto que las mujeres representaban el 29,26% del total de los consejeros de las sociedades cotizadas. El porcentaje del 25% del total de los miembros del consejo se superaba en los grupos de empresas de distinta capitalización (Ibex-35, empresas de más de 500M€ y empresas de menos de 500M€). Además, en el caso del Ibex-35, se cumplía el primer umbral; las consejeras externas representaban más del 30%.

Aunque todavía no disponemos de datos oficiales, en 2022, ha seguido creciendo la presencia de mujeres en los consejos de las sociedades cotizadas.

	2021							
	General		Ibex 35		>500 M		<500 M	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total miembros consejo	1.220		421		394		405	
Total consejeras	357	29,26%	144	34,20%	111	28,17%	102	25,19%
Consejeras externas	345	28,28%	141	33,49%	109	27,66%	95	23,46%

Fuente: elaboración propia a partir de la información publicada por CNMV

Las medidas que España podría optar por suspender son las previstas en los artículos 6 y 5.2 de la Directiva, que describimos a continuación. Si España opta por activar esta suspensión (lo que no creemos previsible), los umbrales mínimos descritos en el art. 5 se considerarían alcanzados. Si en algún momento se dejasen de cumplir las condiciones que permitieron la suspensión, se deberían aplicar las medidas de los artículos 6 y 5.2 en un plazo máximo de 6 meses.



Cuotas mínimas obligatorias

Antes del 30 de junio de 2026, las sociedades cotizadas — excluidas las PYMES — deberán alcanzar, al menos, uno de estos dos umbrales:

- > Consejeros no ejecutivos: 40% perteneciente al sexo menos representado (art. 5.1.a).
- > Total de consejeros: 33% perteneciente al sexo menos representado (art. 5.1.b).

Estos umbrales legales tienen carácter mínimo y los Estados miembros podrán fijar cuotas más exigentes para las sociedades cotizadas constituidas en su territorio.

A efectos aclaratorios: (a) se consideran PYMES a las empresas con menos de 250 empleados que tengan un volumen de negocios anual no superior a 50 M€ o un balance anual total no superior a 43 M €, y (b) las medidas de esta Directiva no afectan a las sociedades admitidas a negociación en BME Growth.

El establecimiento de cuotas legales mínimas resulta novedoso en nuestro ordenamiento jurídico. Hasta la fecha, se había optado por fomentar la presencia femenina en los consejos de las sociedades cotizadas a través de recomendaciones de buen gobierno sometidas al principio de “cumplir o explicar”. En efecto, la Recomendación 15 del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas aconseja que las mujeres representen, al menos, el 40% de los miembros del consejo antes de que finalice el 2022 y que, previamente, no sea inferior al 30%.

Medidas para alcanzar las cuotas mínimas

- > **Consejeros ejecutivos (art. 5.2)**. Las sociedades cotizadas que no alcancen el segundo umbral (33% consejeras) deberían fijar objetivos cuantitativos individuales para mejorar el equilibrio de género entre los consejeros ejecutivos. Estos objetivos deberían alcanzarse antes del 30 de junio de 2026. Esto está en línea con el Código de Buen Gobierno (Recomendación 14 c) que aconseja que las compañías promuevan una política dirigida a favorecer un número significativo de altas directivas.
- > **Procesos de selección (art. 6)**. Las compañías que no alcancen estos umbrales deberían ajustar sus procesos de selección. Cuando existan aspirantes que estén igualmente capacitados se debería dar prioridad a los del sexo menos representado salvo, en casos excepcionales, en los que se determine, tras un análisis objetivo e



individualizado, que existen “motivos de rango jurídico superior” para no hacerlo (p.ej., existencia de otras políticas de diversidad) (art. 6.2).

Los candidatos que hayan sido examinados podrán solicitar información a la sociedad sobre (a) los criterios de capacitación en los que se basó la selección, (b) la apreciación comparativa objetiva de los candidatos conforme a estos criterios y, en su caso, (c) las consideraciones que, con carácter excepcional, inclinaron la balanza en favor de un candidato que no pertenecía al sexo menos representado (art. 6.3).

La Directiva prevé que si un candidato del sexo infra representado no es seleccionado y, conforme al sistema nacional aplicable, recurre ante un tribunal u otro órgano competente, se establece una inversión de la carga de la prueba cuando por la información aportada pueda presumirse que tenía igual capacitación que el candidato seleccionado. En estos casos, será la sociedad quien deba probar que actuó correctamente, cumpliendo con el régimen de selección previsto en el art. 6.2 de la Directiva. Además, se prevé que los Estados miembros puedan establecer un régimen probatorio más favorable para la parte demandante.

- **Obligaciones de información (arts. 6.5 y 7).** Las sociedades cotizadas deberán informar a:
 - La CNMV, con carácter anual, sobre (a) la representación de género en el consejo — distinguiendo entre los consejeros externos (dominicales, independiente y otros externos) y los consejeros internos o ejecutivos — y (b) las medidas adoptadas para alcanzar los dos umbrales e incrementar, en su caso, el número de consejeras ejecutivas (art. 7).
 - La junta de accionistas de las medidas previstas en esta normativa para favorecer la representación paritaria en el consejo, incluyendo las potenciales sanciones para la sociedad en caso de incumplimiento (art. 6.5).
- **Organismos de promoción (art. 10).** Los Estados miembros designarán uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos.



Sanciones y medidas adicionales

Los Estados miembros deberán establecer el régimen de sanciones por la infracción de las obligaciones previstas en los arts. 5.2. (consejeras ejecutivas), 6 (proceso de selección) y 7 (presentación de informes). Las sanciones establecidas deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias y podrán consistir en multas o en la posibilidad de que un órgano jurisdiccional anule o declare la nulidad de una decisión relativa a la selección de los administradores realizada en contra de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo al artículo 6.

Además, los Estados miembros deberán garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos y las concesiones, las sociedades cotizadas cumplen las obligaciones de Derecho social y laboral de la UE.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.

©2022 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas



IS 713573