

Reforzar el equilibrio de género en los Consejos de administración de las empresas

Resolución de la CES adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo del 23 de septiembre de 2020

Contexto

Las mujeres representan la mayor parte de la primera línea contra la covid-19 y se verán especialmente afectadas por las consiguientes consecuencias sociales y económicas. El reconocimiento de que los derechos de las mujeres y la igualdad de género deben formar parte de la estrategia de recuperación de la COVID-19 debería ser fácil, sin embargo, no parece ser el caso. Un factor que obstaculiza esta labor es la ausencia de las mujeres en la toma de decisiones. Las investigaciones demuestran que cuando las mujeres tienen menos poder de decisión, ya sea en los hogares, en los Consejos de administración o en los gobiernos, es menos probable que se comprendan o se satisfagan las necesidades de las mujeres. A medida que respondemos a la crisis, debemos incluir medidas que pongan a las mujeres en puestos de toma de decisiones, parte de esa estrategia debe ser el avance de la Directiva sobre Mujeres en los Consejos de Administración. Los hombres y las mujeres deben estar en los Consejos de administración y, lo que es más importante, necesitamos medidas que garanticen que se nombren mujeres de orígenes y profesiones y experiencias laborales diversos. Esta Directiva es una parte importante de una estrategia más amplia para situar el liderazgo y la contribución de las mujeres a la toma de decisiones en el centro de los planes europeos para la resiliencia y la recuperación en el instrumento Next generation UE.

Aunque la tasa de empleo de las mujeres ha aumentado en los últimos años (las mujeres representan ahora el 45% de la fuerza de trabajo europea y la mayoría de los graduados universitarios), las mujeres siguen estando seriamente infrarrepresentadas en los puestos de adopción de decisiones económicas, especialmente en las funciones de dirección superior y en los Consejos de administración, tanto en las empresas privadas como en las públicas. Se desaprovecha un amplio abanico de capital humano, talentos y capacidades que podrían contribuir a una mejor toma de decisiones y a una estrategia de crecimiento sostenible.

La igualdad de género es un principio fundador de la Unión Europea, un derecho fundamental¹, un principio clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales² y una piedra angular de los Objetivos de Desarrollo Sostenible³. "Una Unión en la que las mujeres, los hombres, los niños y las niñas, en toda su diversidad, dispongan de **libertad** para seguir el camino que elijan en la vida, gocen de las mismas oportunidades para **prosperar** y puedan conformar y **dirigir** por igual la sociedad europea en la que vivimos.⁴" no puede ignorar estos principios y debe garantizar su aplicación sustancial.

La igualdad entre mujeres y hombres es un compromiso de larga trayectoria de la CES. "Una

¹ Artículos 2 y 3.3 del TUE, artículos 8, 10, 19 y 157 del TFUE y artículos 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE

² Principio 2, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

³ ODS 5, Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

⁴ Una Unión de Igualdad: Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025, COM(2020) 152 final, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>

participación equilibrada de mujeres y hombres en las principales decisiones políticas y económicas de la sociedad es un elemento clave para el desarrollo de una verdadera democracia y también ha demostrado ser un factor esencial que contribuye al crecimiento económico⁵.

No hay que confundir el principio de la igualdad de género con el de la diversidad: las mujeres no son ni un grupo ni una minoría, sino más de la mitad de la población mundial, por no hablar del 45% de la mano de obra europea. La participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión es un imperativo esencial de los principios fundamentales de la democracia, la representatividad y los derechos humanos.

La igualdad de género y la diversidad en los Consejos de administración de las empresas son principios democráticos esenciales con efectos económicos positivos. Las mujeres, así como los hombres, deben contribuir a planificar nuestra economía y dirigir nuestras empresas. No puede ser correcto que las mujeres sigan estando al margen en Europa. Las desigualdades y desequilibrios de género en los Consejos de administración de las empresas van en contra de la democracia en el trabajo y suponen una falta de representatividad, pero también tienen poco sentido desde el punto de vista empresarial.

La urgencia de medidas europeas vinculantes

En general, las mujeres están infra-representadas en los puestos superiores de casi todos los sectores económicos, y solo ocupan el 36% de los puestos directivos de la UE. La gestión está más equilibrada en cuanto al género en el sector público, aunque aquí también predominan los hombres. Entre las organizaciones miembro de la CES, apenas el 24% de los puestos de dirección están ocupados por mujeres.

Las mujeres en los Consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa en la UE representan el 28,8%, pero la tasa de aumento se ha ralentizado desde 2015. Aunque la proporción de mujeres en los Consejos de administración de las grandes empresas de la UE se ha más que duplicado desde octubre de 2010, el progreso se ha concentrado en unos pocos países en los que los gobiernos han adoptado medidas legislativas⁶: En Francia, al menos el 40% de cada género está presente en los Consejos de administración de las empresas contempladas en la legislación⁷; las mujeres representan 1/3 de los miembros de los Consejos de administración en Suecia, Italia, Bélgica, Alemania, Países Bajos⁸ y Finlandia; y aún menos de 1/5 en 10 Estados miembros. En Malta, Grecia y Estonia, las mujeres representan menos de 1/10 de los directores no ejecutivos. Menos de tres de cada diez (29,2%) de las empresas más grandes de los Estados miembros de la UE tienen al menos un 40% de cada género entre los miembros no ejecutivos, pero aún una de cada seis (17,4%) no tiene ninguna mujer no ejecutiva. Además, el 54,3% de las empresas con al menos un 40% de mujeres no ejecutivas se concentran en sólo cuatro países: Francia, Reino Unido, Italia y Suecia.

Las mujeres en el máximo nivel son aún más escasas, las posiciones superiores siguen siendo ocupadas en gran parte por hombres. La necesidad de un aumento de la representación de las mujeres en los Consejos de administración todavía no se está transmitiendo con la

⁵ Resolución de la CES "Recomendaciones para mejorar el equilibrio de género en los sindicatos" adoptado por el Comité Ejecutivo de 9 marzo 2011, <https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-recommendations-improving-gender-balance-trade-unions>

⁶ EIGE 2020;

⁷ Una consecuencia de una ley de 2011 que exige a todas las grandes empresas (más de 500 empleados o un volumen de negocios de más de 50 millones de euros) tener al menos el 40% de cada género en los Consejos de administración antes de enero de 2017 (EIGE 2020)

⁸ En los Países Bajos, esto es válido sólo para los Consejos de administración no ejecutivos. Ejemplo: la FNV trabajó en un informe para el gobierno holandés sobre la diversidad en los Consejos de administración de las empresas. Una de las recomendaciones fue, fuera de cuota por supuesto, obligar a las empresas a establecer objetivos para los puestos de alta dirección. <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/engels/2019/diversity-boardroom.pdf>

suficiente rapidez a la jerarquía ejecutiva⁹. Aunque la presencia de las mujeres en los Consejos de administración de las empresas se ha duplicado con creces desde 2012, sólo el 7,5% de los presidentes de los Consejos de administración y el 7,7% de los directores generales son mujeres.

Desde 2010 la Comisión Europea ha tomado una serie de iniciativas para lograr el equilibrio de género en los Consejos de administración¹⁰. Sin embargo, el mero enfoque voluntarista de las empresas para lograr el equilibrio de género en los Consejos de administración de las empresas no ha demostrado ser eficaz.

Ante esta situación, la Comisaria Dalli propone recuperar la propuesta de la Comisión de una Directiva sobre el equilibrio de género entre los directores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa (la llamada Directiva "Mujeres en los Consejos de administración")¹¹

La actual propuesta legislativa

La Comisaria Dalli propone recuperar la propuesta de la Comisión de una Directiva sobre el equilibrio de género entre los directores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa (la llamada Directiva "Mujeres en los Consejos de administración"). Esta Directiva fue propuesta por la Comisión en 2012, fue apoyada por el Parlamento Europeo¹² en noviembre de 2013, pero las reservas de varios Estados miembros, llevaron a que la propuesta fuera bloqueada en el Consejo¹³. La propuesta pretendía abordar la desigualdad exigiendo que las mujeres constituyeran un mínimo del 40% de los Consejos de administración de las empresas para 2020 en el sector privado y para 2018 en el sector público.

La propuesta incluía: una Directiva que introducía un objetivo vinculante de al menos el 40% de los miembros del Consejo de administración de cada género para 2020 para los directores no ejecutivos y un objetivo flexible para los directores ejecutivos, que sería fijado por las propias empresas; aplicabilidad tanto a los sistemas dual ("dos niveles"), de consejo único ("un nivel") como a los sistemas mixtos en las empresas que cotizan en bolsa, con exclusión de las pequeñas y medianas empresas; nombramiento en puestos no ejecutivos sobre la base de un análisis comparativo de las cualificaciones de cada candidato, aplicando criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutral y sin ambigüedades; prioridad dada al candidato del género menos representado si está igualmente cualificado tras una evaluación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios; obligación de la empresa de revelar todos los criterios y las razones por las que no se ha seleccionado a la candidata; carga de la prueba sobre la empresa de que no se ha infringido la norma; obligación de las empresas de informar sobre los progresos y los procedimientos; sanciones, incluidas multas administrativas y anulación del nombramiento realizado en infracción de las normas.

La CES sigue exigiendo medidas legislativas vinculantes a nivel europeo y un enfoque global coherente en materia de equilibrio de género en los Consejos de administración de las empresas.

Los datos y la experiencia de millones de mujeres muestran que el progreso sólo puede avanzar a un ritmo suficiente si una medida vinculante firme adoptada a nivel de la UE puede mejorar

⁹ Desde 2012, la proporción de mujeres que ocupan puestos ejecutivos superiores ha aumentado en 8,1 pp. hasta el 18,4%, mientras que la proporción de mujeres no ejecutivas ha aumentado en 14,1 pp. hasta el 31,4%.

¹⁰ Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015, Libro Verde sobre el marco de gobernanza empresarial de la UE en 2011; iniciativa voluntaria para todas las empresas que cotizan en bolsa en Europa "Women on the Board Pledge for Europe".

¹¹ Comisión Europea, Propuesta de Directiva sobre la mejora del equilibrio de género entre los directores no ejecutivos de las empresas que cotizan en bolsa y medidas conexas, COM/2012/0614 final - 2012/0299(COD) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN>

¹² <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0488+0+DOC+XML+V0//ES>

¹³ <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/gender-balance-corporate-boards/>

concretamente las trayectorias laborales y el avance de la carrera de las mujeres en Europa.

La CES rechaza cualquier intento de que la igualdad pase a un segundo plano en la recuperación, en cambio, apoyamos una iniciativa legislativa como parte de nuestras demandas de un futuro más justo que promueva la igualdad entre hombres y mujeres. La CES aboga firmemente por que la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y la Presidencia alemana preparen una Directiva relativa a la transparencia de la remuneración en función del género y sobre la presencia de las mujeres en los Consejos de administración antes de finales de 2020.

La CES sigue apoyando la propuesta y pide:

- Aplicar la cuota del 40% *tanto a* los Consejos no ejecutivos *como* a los ejecutivos (considerados independientemente), tanto en empresas privadas como públicas, con adaptación progresiva de la legislación nacional;
- Establecer objetivos no sólo para los Consejos de administración, sino también para los puestos directivos superiores a fin de mejorar el ascenso de las mujeres a puestos más altos.
- Incluir a las empresas de tamaño medio en el ámbito de aplicación de la directiva - tal vez previendo un período de transición para que las PYMES puedan adaptarse a los cambios;
- Los deberes de los directores deben reformarse para eliminar la prioridad que se da a los intereses de los accionistas y para incluir la obligación de promover la igualdad de género en la empresa y en la cadena de suministro, reducir la brecha de remuneración entre los géneros y mejorar la ciudadanía de la empresa haciendo que la igualdad sea una obligación clara;
- La necesidad de que haya diversidad entre las mujeres nombradas, con procedimientos de selección transparentes; es esencial que se nombre a mujeres de orígenes y experiencias de vida diversos, y que los Estados miembros apoyen esa diversidad facilitando el acceso a las oportunidades de formación y promoviendo planes de formación adaptados a las empresas para garantizar que haya un amplio abanico de mujeres disponible y preparado para el nombramiento;
- Empoderar a los interlocutores sociales a todos los niveles para que participen en el diálogo social a fin de aplicar la Directiva en primer lugar a las empresas más grandes, tanto las que cotizan en bolsa como las que no cotizan y las medianas empresas, así como para establecer sistemas de supervisión conjunta, especialmente en los países en los que la representación de las mujeres en los órganos de la empresa es nula o muy escasa;
- Asegurar que la representación equilibrada de las mujeres basada en cuotas también refleje un equilibrio entre las mujeres que representan a los trabajadores y las mujeres que representan a los accionistas;
- Actualizar los objetivos y el plazo para alcanzarlos teniendo en cuenta los progresos ya realizados en varios Estados miembros;
- Garantizar que en la selección para ser miembro del Consejo se tengan en cuenta tanto las cualificaciones formales como su experiencia práctica y que no se produzca ninguna discriminación indirecta contra la mujer por razón de la cualificación/experiencia/conocimientos necesarios para cubrir el puesto.

- Una directiva sobre el equilibrio de género en los Consejos de administración de las empresas no será eficaz si no va acompañada de **una serie de políticas de aplicación sustanciales e integradas** destinadas a suprimir los actuales obstáculos que impiden a las mujeres llegar a los puestos más importantes: la persistente desigualdad de acceso a los recursos económicos, sociales y culturales entre mujeres y hombres, las desigualdades en el reparto de trabajo remunerado y no remunerado, las discriminaciones y la persistente infravaloración del trabajo de las mujeres, la falta de respeto y/o de apoyo adecuado para que el diálogo social desempeñe su función de cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres y garantizar la representación de las mujeres en la toma de decisiones.

Traducido por Internacional CEC UGT