

## ARTÍCULO.

# MUJERES EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN. LAS EMPRESAS PÚBLICAS

Según el Índice 2017 sobre la Igualdad de Género elaborado cada dos años por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) el creciente número de mujeres en los puestos de decisión, especialmente desde 2010, está íntimamente relacionado con el incremento de iniciativas legislativas a nivel nacional y europeo, así como por la apertura de un amplio debate público en este sentido. El objeto de este breve artículo es poner de manifiesto la situación actual de las mujeres en los consejos de administración de las empresas públicas. El análisis que realizamos parte del estudio de la normativa vigente e incorpora datos recientes que aportan una mayor visibilidad de la situación.

A la hora de abordar el tema de la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración, y en particular el de la insuficiente representación de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, las opiniones sobre las medidas que deben adoptarse para la consecución de este equilibrio de género no son pacíficas; por un lado están los partidarios de introducir en la regulación las que fomenten el acceso de las mujeres a través de normas hard law, y por otro, los defensores de la autorregulación con recomendaciones, no vinculantes por tanto (soft law)<sup>1</sup>. La práctica nos demuestra que la tendencia es al fortalecimiento de la segunda. Los derechos constitucionales implicados en esta materia son el de libertad de empresa (art. 38 de la CE)<sup>2</sup> y el derecho a la igualdad y no discriminación (arts. 9.2 y 14 CE)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Vid. VALPUESTA FERNANDEZ, La responsabilidad social corporativa: una reflexión" en AA.VV., Estudios jurídicos en homenaje a Vicente L. Montes Penedés (DE PAULA BLANCO GASCÓ, F., coord.) vol. 2, 2011, t. II, p. 2663-2686. Señala la profesora, las dificultades con las que el poder político se ha encontrado, para involucrar a las empresas en la realización de los principios y valores con dimensión social, es decir, aquéllos que tienden a la realización de la igualdad sustancial y de la justicia social. En general, las empresas se han mantenido ajenas a los mismos por entender que son incompatibles con sus propios fines, (maximización de ganancias y productividad). Una dificultad que es muy evidente en los ámbitos en los que existe una mayor debilidad institucional para actuar en el mercado.

<sup>2</sup> Vid. HUERTA VIESCA, M.I., Las Mujeres en la Nueva Regulación de los Consejos de Administración de las Sociedades Mercantiles Españolas. Artículo 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Navarra, Aranzadi Thomson Reuters, 2009, pp. 159-178.

<sup>3</sup> Sobre el principio de igualdad y la prohibición de discriminación Vid. HUERTA VIESCA, M.I., Las Mujeres en la Nueva Regulación..., cit., 114-121.



**AMALIA RODRÍGUEZ GONZÁLEZ**

•Profesora Titular de Derecho Mercantil de la Universidad de Valladolid.



**MARÍA SOLEDAD FERNÁNDEZ SAHAGÚN**

•Profesora Asociada de Derecho Mercantil de la Universidad de Valladolid.

Según un estudio reciente de Civio, en el caso de las empresas públicas en España, el 80% de ellas no alcanzan el objetivo mínimo recomendado de representación del género insuficientemente representado en los consejos de administración de las sociedades. De las 139 empresas públicas analizadas, 113 (es decir el 81.3%) no tienen la citada representación del 40%, y sólo 26 de las 139 (esto es el 18.7%) cumplen con la presencia equilibrada de mujeres en los consejos de administración. Otro de los datos que confirma el no cumplimiento es que 18 de las empresas públicas analizadas no tienen representación femenina en su consejo de administración y, en contraste, sólo 3 de ellas tienen paridad en su composición.

En España el tema la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles se reguló en el art. 75 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a partir de ahora LOI), y posteriormente se han introducido algunas referencias al tema tanto en el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (modificado en 2014) como en el Código de Buen Gobierno de las sociedades cotizadas de febrero de 2015.

A nivel europeo, debemos destacar también la Propuesta para una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la mejora del balance de género entre consejeros no ejecutivos de sociedades que cotizan en mercados de valores y medidas relacionadas [COM (2012) 614 final], lamentablemente paralizada. La finalidad de la Propuesta aparecía prevista en su artículo 1: “conseguir un mayor balance de género entre los consejeros no ejecutivos de las sociedades cotizadas”. Se dirige a los no ejecutivos o independientes porque “pretende lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos por una parte, y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de las empresas por otra”<sup>4</sup>. El objetivo de alcanzar al menos un 40% del género menos representado en los puestos no ejecutivos y según marca la Propuesta, debería ser alcanzado en 2020 y en 2018 para las empresas públicas.

Recientemente, la Comisión Europea ha anunciado la Estrategia de Igualdad de Género para el 2016-2019, que tiene

---

***“El objetivo de alcanzar al menos un 40% del género menos representado en los puestos no ejecutivos y según marca la propuesta, debería ser alcanzado en 2020 y en 2018 para las empresas públicas”***

---

<sup>4</sup> Respecto a las consejeras ejecutivas, el porcentaje es aún más bajo en relación con el de independientes, posiblemente por el reducido número de altas directivas dentro de estas empresas. Suele ocurrir que las mujeres que acceden a los consejos de administración como consejeras ejecutivas proceden de la dirección ejecutiva de la propia empresa; si su número es reducido, más lo será su acceso después al cargo de consejeras ejecutivas. Vid. GABALDON, P., GABALDÓN, P., “Mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección en España” en Investigaciones y Publicaciones, 2013, (I), Centro de Gobierno Corporativo, Iberdrola, IE, Mutua Madrileña, PwC, p. 31.

como objetivo promover la igualdad entre hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones y dispone de un número de instrumentos y acciones para lograr esos objetivos. Entre ellos, podemos destacar instrumentos legislativos, no legislativos y financieros entre los que se encuentran la idea de trasladar la perspectiva de la igualdad de género a todas las actividades de la Unión Europea (UE), o reforzar activamente la legislación en el trato igualitario de género o, finalmente, mejorar la información recogida para dar visibilidad a la escalada de problemas en este ámbito y al progreso de los logros.

En el análisis de la representación de las mujeres en los consejos de administración de empresas públicas españolas, según el informe anteriormente citado y elaborado por Civio, el 80% de las empresas públicas incumplen la LOI (que en su momento supuso un avance fundamental), ignorando el mandato legal recogido en su art. 54 que establece que: “la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”. Esa presencia equilibrada se consigue evitando que ninguno de los dos sexos supere el 60% del total. La LOI en su art. 75 determina para las sociedades mercantiles obligadas a la presentación de cuenta de pérdidas y ganancias no abreviadas, -aplicable también a las sociedades públicas-, que: “procurarán incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley”. En el año 2015, según la anterior consideración, se cumplía la fecha máxima para dar cuenta de estas recomendaciones, pero sin embargo, diez años después, no se ha cumplido. El 13% de las empresas públicas analizadas no tiene representación femenina, poniendo de manifiesto el incumplimiento de las Recomendaciones realizadas desde la UE y también a nivel nacional. Por el contrario, sólo el 2% de esas empresas tienen paridad total en la composición del órgano de administración.

La mención a la escasa representación de mujeres en los Consejos de Administración queda patente en el informe [Women in the boardroom. A global perspective](#), de 2017, en el que, a nivel europeo, las mujeres ocupan el 22% de los puestos en los consejos de administración, mientras que en España, este porcentaje se reduce al 16%, aunque suponga un aumento de casi un 4% respecto a la edición del [estudio en 2015](#), y en cualquier caso, no llega a ser una presencia equilibrada. Otro dato que apunta a que las mujeres están insuficientemente representadas es, que tanto en Europa

---

***“El 13% de las empresas públicas analizadas no tiene representación femenina, poniendo de manifiesto el incumplimiento de las Recomendaciones realizadas desde la UE y también a nivel nacional”***

---

como en España, solo el 4% de los consejos cuentan con una presidenta. Según [datos de la Comisión Europea](#) en los países en los que se impusieron medidas legislativas vinculantes como Bélgica o Francia, el porcentaje de mujeres en consejos de administración ascendió en 23.8 puntos, pasando de un 9.8% en 2010 a un 33.7% en 2016, mientras que en aquellos países sin legislación que obliga a alcanzar los objetivos, ha habido un incremento aunque mucho menor puesto que se ha pasado de un 12.7% al 20.3% en los mismos años.

Como conclusión, podemos destacar que aunque la representación de mujeres en los consejos de administración en las sociedades mercantiles, incluidas las empresas públicas (cuyo comportamiento no difiere sustancialmente en este tema del resto de sociedades mercantiles) ha experimentado un incremento y todo incremento constituye un avance, aquél es más lento de lo esperado, en términos generales, y desigual, dependiendo de la opción normativa elegida por las legislaciones nacionales de los países miembros para alcanzar los objetivos marcados por la Unión Europea. Igualmente, debe tenerse en cuenta en el análisis de los datos sobre el incremento porcentual de mujeres en los consejos de administración, que aquéllos deben cruzarse (y por tanto el incremento matizarse) con la consideración de que, en su conjunto, se ha reducido el número de consejeros y consejeras en el citado órgano.