

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines

[COM(2012) 614 final — 2012/0299 (COD)]

(2013/C 133/13)

Ponente: **Madi SHARMA**

El 22 de noviembre de 2012 y el 10 de diciembre de 2012, respectivamente, de conformidad con el artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo decidieron consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines

COM(2012) 614 final – 2012/0299 (COD).

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 25 de enero de 2013.

En su 487º pleno de los días 13 y 14 de febrero de 2013 (sesión del 13 de febrero de 2013), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 128 votos a favor, 58 votos en contra y 10 abstenciones el presente dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 En el texto objeto de examen, la Comisión Europea propone una Directiva para alcanzar un mejor equilibrio entre hombres y mujeres entre los administradores no ejecutivos de las sociedades que cotizan en bolsa, con un objetivo mínimo de un 40 % de aquí a 2020.

1.2 El CESE acoge favorablemente esta propuesta. Si bien expresa su preferencia por la introducción de medidas voluntarias en lugar del establecimiento de cuotas, el CESE reconoce que, sin fijar objetivos con base legal, pocas cosas cambiarán en lo que se refiere al equilibrio de género en las empresas de la UE que cotizan en bolsa. En la actualidad, solo el 13,7 % de los miembros de los consejos de administración son mujeres, lo cual demuestra la existencia de prácticas claramente discriminatorias.

1.3 El CESE y la Comisión reconocen que es necesario respetar el derecho a ejercer la actividad empresarial libremente. Esta Directiva representa una norma mínima para mejorar las condiciones que permiten a las empresas prosperar y a los Estados miembros ir más allá de las medidas recomendadas. Los interlocutores sociales de la UE elaboraron un plan en 2005, en el que se exponen muchos de los argumentos a favor de la igualdad de género y se ponen de relieve herramientas prácticas para los Estados miembros y las empresas ⁽¹⁾.

1.4 El deseo de cambio está motivado por pruebas concluyentes de que existe una oferta de trabajadoras altamente cua-

lificadas en todos los Estados miembros, por lo que todo argumento en pro del equilibrio de género debería basarse en la «norma de mérito y preferencia» en lugar de la discriminación positiva. No obstante, sigue habiendo factores que impiden a las mujeres ocupar puestos directivos, como la falta de medidas de conciliación entre la vida profesional y la vida familiar, el acceso limitado a las redes que son importantes para acceder a los puestos superiores, la falta de confianza en sí mismas, etc.

1.5 El CESE confía en que todos los órganos de decisión públicos y privados puedan adoptar esta norma mínima desde una perspectiva de autorregulación sin necesidad de tomar nuevas medidas legislativas. Esto podría incluir a los administradores ejecutivos, a los consejos de administración de pymes que cotizan en bolsa y a todos los organismos del sector público a fin de fomentar un entorno más equitativo para hombres y mujeres, un requisito de aplicación y nombramiento transparentes y una cultura de inclusión y «capacidad de elección» en el conjunto de la sociedad.

1.6 El CESE recomienda, asimismo, que los responsables políticos y las empresas examinen las siguientes cuestiones a fin de garantizar que se alcance y supere el objetivo del 40 %:

— una mayor visibilidad de las mujeres que ostentan un alto cargo;

— una mayor transparencia en las actividades de los cazatalentos;

⁽¹⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

- crear y mantener una masa crítica;
- cuestionar los estereotipos en torno a los roles de género;
- planificar las sucesiones a nivel ejecutivo;
- crear un semillero de talentos;
- difundir ejemplos de buenas prácticas;
- crear una base de datos coordinada y de ámbito europeo sobre mujeres cualificadas para formar parte de los consejos de administración.

1.7 El CESE felicita a la comisaria Reding y a sus partidarios en la Comisión, el Parlamento Europeo y otras instituciones por haber dado los primeros pasos hacia una Europa más equilibrada y, también, por haber puesto en tela de juicio la composición de los consejos de administración en aras de una sociedad más integradora. Se trata de un cambio de mentalidad significativo. El CESE reconoce que se han emprendido estudios exhaustivos, análisis jurídicos y consultas con la sociedad civil al objeto de presentar una Directiva práctica y suficientemente flexible en términos de aplicación y plazos tanto para las empresas como los Estados miembros, respetando al mismo tiempo los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

1.8 Los obstáculos que impiden alcanzar la igualdad de género en la toma de decisiones están mucho más arraigados que los argumentos consabidos sobre los estereotipos y los problemas relacionados con la oferta. Nunca se conseguirán avances notables si los hombres y las mujeres no se muestran dispuestos a emprender cuanto antes acciones positivas, ir más allá de los discursos y respetar los puntos de vista de la otra parte. **La fuerza de Europa es la «unidad en la diversidad», aunque primero es necesario aprovechar la diversidad.**

1.9 El CESE pide que en esta propuesta de Directiva se incluyan disposiciones específicas relativas al equilibrio entre hombres y mujeres entre los miembros de los consejos de administración que representen a los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta sus condiciones particulares de nombramiento.

2. Contexto

El 86,3 % de los miembros de los consejos de administración son hombres

2.1 La igualdad de género, uno de los objetivos básicos de la UE, está consagrada en los Tratados (artículo 3, apartado 3 del

TUE) y en la Carta de Derechos Fundamentales (artículo 23). Según el artículo 8 del TFUE, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. El derecho de la UE a tomar medidas relacionadas con la igualdad de género en asuntos de empleo y ocupación se deriva del artículo 157, apartado 3 del TFUE.

2.2 Dadas las diferencias entre las políticas aplicadas, existe una disparidad considerable entre los Estados miembros de la Unión en lo que respecta al número de mujeres en los consejos de administración. El papel que desempeñan las mujeres en los consejos de administración ha sido objeto de análisis pormenorizados desde hace décadas, pero, sobre todo, durante los dos últimos años gracias a un compromiso renovado de la UE con el fomento de la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. El debate se ha centrado en temas que van desde la introducción de cuotas jurídicamente vinculantes hasta una autorregulación exenta de sanciones por incumplimiento. Los planteamientos voluntarios considerados eficaces aún tardan en producir los resultados deseados. **El año pasado, solo aumentó un 0,6 % el número de mujeres en los consejos de administración** y tan solo 24 empresas firmaron el compromiso de 2011.

2.3 Las medidas de los Estados miembros se sitúan dentro de un espectro que va desde las cuotas jurídicamente vinculantes acompañadas de sanciones hasta la autorregulación en sectores concretos y, como se esperaba, la representación de las mujeres en los consejos de administración es igualmente diversa. No obstante, **por lo general, el número de mujeres en los consejos de administración ha aumentado en un 20 % en los países que mantienen cuotas vinculantes.** En cambio, su número ha disminuido en los seis países que no han tomado medida alguna (véase el anexo 1).

2.4 A finales de 2011, once Estados miembros adoptaron leyes por las que se establecieron cuotas u objetivos para la representación de los géneros en los consejos de administración de las empresas. Francia, Italia y Bélgica establecieron cuotas que incluyen sanciones por incumplimiento; España y los Países Bajos adoptaron leyes en materia de cuotas, pero sin prever sanciones; Dinamarca, Finlandia, Grecia, Austria y Eslovenia establecieron normas que solo son aplicables a las empresas controladas por el Estado, y en Alemania la dimensión del género está cubierta por reglamentaciones relativas a la representación de los trabajadores en los consejos de administración.

2.5 Estas diferencias entre los Estados miembros han influido forzosamente en la presencia de las mujeres en los consejos de administración. Los países con cuotas impuestas por ley han experimentado un aumento del 20 %, aunque en Italia este aumento solo ha sido del 4 %. En los países que han adoptado códigos de gobernanza de las empresas, el aumento oscila entre un 11 % y un 2 %.

2.6 Vistos los niveles alcanzados hasta la fecha, **Francia es el único país que lleva camino de alcanzar en 2020 el objetivo de una representación femenina del 40 % en los consejos de administración**. Además, si se extrapolan los actuales niveles de representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas, la UE en su conjunto no alcanzará la cifra del 40 % de representación femenina en 2040 ⁽²⁾.

2.7 Los objetivos solo podrán alcanzarse si van acompañados de sanciones, por lo que deberán preverse sanciones adecuadas en caso de incumplimiento. La Directiva permite acreditar su incumplimiento en todos los casos; incumbe a la empresa demostrar que ha actuado con la diligencia debida en el proceso de contratación. Las sanciones resultarán más eficaces cuando las especifique, imponga y aplique el país de que se trate, razón por la cual la Comisión se ha limitado a formular recomendaciones a modo de orientaciones sobre posibles sanciones.

2.8 La Comisión reconoce la necesidad de respetar la libertad fundamental de las empresas para operar sin interferencias, si bien considera que esta libertad no debe predominar sobre el Estado de Derecho o los derechos fundamentales. La Directiva representa una norma mínima para mejorar las condiciones necesarias para la actividad empresarial y el mercado interior, estableciendo la igualdad de condiciones para las empresas que operan en varios Estados miembros.

2.9 La Directiva establece un calendario para la consecución del objetivo cuantitativo del 40 % en 2020, permitiendo así que se cumpla el ciclo de nombramientos para puestos en los consejos de administración de cada empresa. Además, la directiva contiene una cláusula de extinción a finales de 2028, fecha a partir de la cual se supone que dejará de ser necesaria.

2.10 El potencial del talento femenino solo podrá optimizarse mediante una medida flexible a nivel de la UE, que tenga en cuenta la diversidad en todos los Estados miembros, respetando plenamente el principio de subsidiariedad.

3. La igualdad de género es un derecho fundamental y un valor común de la UE

3.1 El CESE estima que aumentar la proporción de mujeres en puestos decisorios es un objetivo que comparten todos los agentes de la sociedad civil que promueven activamente la igualdad de género. El CESE ha emitido muchos dictámenes sobre el equilibrio de género en la sociedad, y en su informe sobre «El papel de los Consejos económicos y sociales e instituciones similares en la nueva gobernanza económica social y medioambiental mundial» hizo hincapié en que «(...) la paridad política, la democracia auténtica y la igualdad no pueden lograrse si los representantes legales no solicitan dicha representación paritaria».

3.2 Además de tratarse de un requisito previo para la democracia auténtica y una sociedad equitativa, la igualdad de género constituye una condición esencial para la consecución del objetivo de la UE de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Los estudios realizados por el Banco Mundial y Transparency International demuestran que la transparencia aumenta y la corrupción disminuye cuando las mujeres están suficientemente representadas en el proceso de toma de decisiones. La buena gobernanza en todos los ámbitos beneficia a la sociedad.

3.3 Las mujeres no solo representan más del 51 % de la población de la UE y el 45 % de la población activa, sino que están en la raíz de más del 70 % de las decisiones de compra. Por consiguiente, el CESE hubiera acogido favorablemente la adopción de medidas jurídicamente vinculantes, acompañadas de sanciones, en todos los niveles de la sociedad, para todos los órganos de decisión, a fin de mejorar el equilibrio de género. De este modo, se vería cuestionada la forma en que se concibe la composición de las instancias decisorias, garantizando una sociedad integradora.

«Hoy en día, es evidente que las mujeres y los hombres no pueden ser discriminados por razón de sexo» ⁽³⁾

PERO lo cierto es que el 96,8 % de los presidentes son hombres

3.4 La expansión de la economía mundial es consecuencia directa de la capacidad humana, cuya punta de lanza son las mujeres, que constituyen la fuerza motriz de los cambios geopolíticos que repercuten en la salud, la educación, el bienestar social, el medio ambiente y la productividad económica. Se trata de un argumento de peso en favor de la presencia de mujeres en los consejos de administración. La diversidad de género no solo es beneficiosa para la imagen corporativa, sino que viene a reforzar los vínculos entre la empresa, los trabajadores, los accionistas y los clientes. Dada su importancia, la diversidad está considerada, por tanto, como un aspecto fundamental de las políticas de responsabilidad social de las empresas (RSE) aplicadas en el conjunto del sector privado; no obstante, son muchas las empresas que aún no han llevado a la práctica este concepto.

3.5 En un discurso pronunciado ante la Asamblea del CESE en 2012, Laurence Parisot, presidenta de la Confederación de empresas de Francia (MEDEF), hizo hincapié en que las cuotas, por muy molestas que resulten, son un medio eficaz de promover la presencia de las mujeres en los consejos de administración: **«las cuotas no deberían ser necesarias, pero son la única forma de superar los prejuicios de los hombres hacia las incompetencias de las mujeres».**

⁽²⁾ Documento de evaluación del impacto.

⁽³⁾ COM(2012) 615 final.

3.6 Por otra parte, algunas mujeres que ocupan puestos de responsabilidad se han pronunciado claramente en contra de las cuotas jurídicamente vinculantes, por considerar que desvalorizan sus propios logros. Concretamente, se teme que las cuotas estigmaticen a las mujeres que ocupen puestos directivos.

3.7 Para promover a las mujeres en los consejos de administración, es importante instaurar previamente las políticas necesarias que animen a las mujeres a ocupar puestos directivos, incluyendo medidas para conciliar la vida profesional y la vida familiar, estimulando la creación de redes y la progresión de la carrera en todos los niveles, así como sensibilizando y fomentando un cambio de actitudes.

4. Motores de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador

4.1 Potencial económico

4.1.1 Europa sigue inmersa en una crisis económica y su recuperación depende de la actividad de una mano de obra plenamente operativa, lo cual exige la participación activa de las mujeres. Antes de que empezara la crisis, los interlocutores sociales europeos (la UNICE/UEAPME, el CEEP y la CES) ya se habían comprometido a reforzar la igualdad de género en el mercado laboral y en el lugar de trabajo. En 2005, establecieron el fomento de la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones como una de sus prioridades clave y, en su informe, recomendaron instrumentos concretos para promover la inclusión de las mujeres ⁽⁴⁾.

4.1.2 La competitividad de las empresas europeas pone el acento en un crecimiento acompañado de innovación, investigación, formación, competencias, protección de los consumidores y RSE, que son objetivos prioritarios de la intervención de la Comisión destinada a promover un mayor número de oportunidades de negocios. Para alcanzar resultados sostenibles, todos estos objetivos requieren una dimensión de género equilibrada.

4.1.3 Las mujeres representan el 51 % de la población de la UE. Muchas de ellas poseen cualificaciones y competencias muy elevadas, por lo que constituyen un elemento esencial de la mano de obra. Entre los estudiantes de educación superior, abundan más las mujeres que los hombres, a resultas de lo cual **en el mercado laboral hay un 50 % más de mujeres altamente cualificadas que hombres**. El informe Davies apunta a un déficit de mano de obra en el Reino Unido que podría verse compensado por la contratación de dos millones de trabajadores cualificados durante los próximos diez años, y la mayoría debería ser mujeres altamente cualificadas ⁽⁵⁾.

⁽⁴⁾ http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.

⁽⁵⁾ Davies, «Women on Boards, One Year On», marzo de 2012 <http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/business-law/docs/w/12-p135-women-on-boards-2012.pdf>.

4.1.4 Por otra parte, la participación económica de las mujeres aporta grandes ventajas financieras y sociales a los países. El Índice Global de Disparidad entre Géneros de 2011 demostró que los **países que garantizaban una mayor igualdad de género tenían un PIB per cápita más elevado** ⁽⁶⁾.

4.1.5 Según Goldman Sachs, una mayor proporción de mujeres en la tasa de empleo podría elevar el PIB en:

— un 21 % en Italia,

— un 18 % en España,

— un 9 % en Francia y en Alemania, y

— un 8 % en el Reino Unido.

4.1.6 Numerosas investigaciones sobre los motivos económicos a favor de la presencia de mujeres en los consejos de administración presentan un argumento de peso, a saber, la mejora del rendimiento de la empresa. Los estudios realizados por Crédit Suisse (2012) ⁽⁷⁾ McKinsey (2007) ⁽⁸⁾ y Catalyst (2004) ⁽⁹⁾ demostraron en su conjunto, de manera independiente, la existencia de un vínculo entre la proporción de mujeres en los consejos de administración y el rendimiento financiero de las empresas. Por ejemplo:

— el informe McKinsey demostró que la **rentabilidad de los fondos propios de las empresas con la proporción más elevada de mujeres en sus consejos de administración era un 41 % superior** al de las empresas con consejos compuestos únicamente por hombres;

— Catalyst reveló que la **rentabilidad de los fondos propios de las empresas con entre un 14,3 % y un 38,3 % de mujeres en sus órganos de dirección era un 34,1 % superior** al de las empresas con una proporción inferior de mujeres en puestos importantes;

⁽⁶⁾ Índice Global de Disparidad entre Géneros de 2011; Foro Económico Mundial, <http://www.uis.unesco.org/>.

⁽⁷⁾ Crédit Suisse Research Institute (agosto de 2012), «Gender diversity and corporate performance».

⁽⁸⁾ McKinsey, «Women Matter: Gender Diversity: a corporate performance driver» (2007).

⁽⁹⁾ «The Bottom Line: Connecting Corporate Performance and Gender Diversity», enero de 2004, Catalyst.

— Crédit Suisse **mostró que el precio de las acciones de las empresas con mujeres en sus consejos de administración es más elevado** que el de las empresas que no cuentan con mujeres en sus consejos de administración.

4.1.7 Si bien se han realizado estudios que demuestran que la diversidad de género en los consejos de administración tiene escasa o nula influencia en los resultados financieros de las empresas, en la mayoría de los casos se aprecia una correlación positiva entre la presencia de mujeres en dichos consejos y el rendimiento financiero.

4.2 Justificación económica

4.2.1 Son muchas las razones por las cuales mejora el rendimiento de las empresas que cuentan con una representación de género mixta en sus consejos de administración. Uno de los argumentos principales sería su voluntad de fomentar una forma de pensar diferente y más crítica a la hora de tomar decisiones, generando así un modelo de empresa más dinámico.

4.2.2 Comprender la diversidad existente en el mercado no solo conlleva un inmenso valor financiero para las empresas, sino que constituye una condición previa para operar en el mercado internacional.

4.2.3 Innovación y funcionamiento del consejo de administración – La fuerza de la presencia femenina en los consejos de administración reside en su diversidad, su experiencia y la manera en que abordan los problemas, los nuevos mercados y las oportunidades gracias a su propia experiencia en materia de consumo. Una forma de pensar diferente no solo contribuye a la innovación y a mejorar el rendimiento de la empresa, sino que cuestiona las ideas preconcebidas y fomenta una mayor apertura hacia el exterior y los mercados existentes y nuevos. El impacto de un intercambio fructífero de ideas es extremadamente positivo, también en lo que respecta a las oportunidades transfronterizas de representación en los consejos de administración. El reto para estos últimos consiste en adaptarse a una composición verdaderamente diversa y en saber encarar los desafíos empresariales de manera productiva.

4.2.4 La diversidad en los consejos de administración debe entenderse como una verdadera diversidad, en su sentido más amplio. El CESE no preconiza reservar los puestos en los consejos de administración a un círculo reducido de mujeres que pasan de un consejo de administración a otro. Esta práctica, habitualmente denominada «golden skirts» (faldas doradas), obra en detrimento del pilar central de la diversidad en los consejos de administración. Los resultados de un estudio realizado en Noruega demuestran que el 62 % de los hombres solo

son miembros de un consejo de administración, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra se eleva al 79 %. El CESE defiende el derecho de hombres y mujeres a elegir y acceder a estos puestos en pie de igualdad y por sus propios méritos.

5. Ejecución

5.1 Se requieren medidas para alcanzar los objetivos cuantitativos de presencia femenina en los consejos de administración. Estas medidas, a corto y a medio plazo, deben garantizar el mantenimiento de la diversidad en los consejos de administración más allá de 2028. Deben considerarse los elementos siguientes:

5.1.1 **Una mayor visibilidad de las mujeres que ostentan un alto cargo:** determinar el perfil de las mujeres que ostentan cargos directivos en los diferentes Estados miembros, llamar la atención sobre estas mujeres en los círculos empresariales más amplios y demostrar el impacto de la diversidad en los consejos de administración en el éxito de las empresas.

5.1.2 **Una mayor transparencia en las actividades de los cazatalentos:** en la mayoría de los casos, el proceso de selección de los miembros de los consejos de administración es opaco y se basa en los contactos personales. Para atraer a una amplia gama de talentos, deben promoverse y brindarse oportunidades de un modo que anime a todas las personas con talento a presentar su candidatura.

5.1.3 **Crear y mantener una masa crítica:** el valor de una forma de pensar diferente en un consejo de administración se percibe únicamente cuando existe una masa crítica suficiente para cuestionar las ideas preconcebidas, razón por la cual es indispensable que los consejos de administración se compongan de un 40 % de mujeres. Una mayor transparencia en el proceso de selección garantizará la consideración del mayor número posible de candidatos y eliminará el riesgo de aplicación de la regla de la «falda dorada»⁽¹⁰⁾.

5.1.4 **Cuestionar los estereotipos en torno a los roles de género:** se ha avanzado mucho en lo que respecta a los roles domésticos que representan obstáculos para la participación de las mujeres en la vida económica. Las medidas previstas constituyen un paso en la dirección correcta y ayudarán a reforzar la participación de las mujeres en los consejos de administración.

⁽¹⁰⁾ «Golden Skirts fill the board rooms» (Los consejos de administración se llenan de faldas doradas), artículo de BI Norwegian Business School de 31.10.2012. Redactado por Morten Huse (2011): «The “Golden Skirts”. Changes in board composition following gender quotas on corporate boards» (Las «faldas doradas». Cambios en la composición de los consejos de administración tras la introducción de cuotas en este ámbito).

5.1.5 **Crear un semillero de talentos:** la diversidad en los consejos de administración debe reportar beneficios de manera sostenible, para lo cual se requiere un flujo constante de personas altamente cualificadas que tengan tanto el deseo como la capacidad para ocupar un puesto directivo. Es absolutamente necesario crear un entorno que permita a las mujeres encontrar su camino en el laberinto ⁽¹⁾ a lo largo de sus carreras y conseguir puestos en los consejos de administración. Gracias a estos elementos emergerá un semillero sólido; la existencia de mujeres que sirvan de modelos de referencia, el recurso a procesos de selección más transparentes y una clara planificación de las sucesiones a nivel ejecutivo sientan las bases de la diversidad de género en los consejos de administración.

5.1.6 **Crear una base de datos coordinada y de ámbito europeo:** esta base de datos contendría información detallada sobre las mujeres cualificadas para formar parte de los consejos de administración. De esta manera, se resolvería el problema de la falta de visibilidad de las mujeres que poseen las cualificaciones necesarias para ocupar este tipo de cargo. Además, esta base de datos reduciría el riesgo de que una pequeña minoría de mujeres acabe acumulando múltiples mandatos y daría lugar a una mayor transparencia en los procesos de contratación. Una base de datos a escala europea respaldaría el intercambio fructífero de competencias y experiencia entre diferentes Estados miembros y la posibilidad de trabajar en diferentes sectores.

Bruselas, 13 de febrero de 2013.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Staffan NILSSON

⁽¹⁾ Véase «Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders», Alice Eagly y Linda Carli.

ANEXO I

al Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron más de un cuarto de los votos, fueron rechazadas en el transcurso de los debates:

Punto 1.2

Modifíquese como sigue:

El CESE acoge favorablemente que la proporción de las mujeres en los consejos de administración haya aumentado pasando del 13,7 % en enero de 2012 al 15,8 % en enero de 2013. La voluntad de las empresas de actuar en este sentido es un requisito previo para mantener esta tendencia, y por ello, en general, el CESE no puede apoyar las cuotas, aunque reconoce que la propuesta de la Comisión ha aportado una considerable contribución al reconocimiento del problema y, por consiguiente, ha aumentado la voluntad de amplificar esta tendencia, esta propuesta. Si bien expresa su preferencia por la introducción de medidas voluntarias en lugar del establecimiento de cuotas, el CESE reconoce que, sin fijar objetivos con base legal, pocas cosas cambiarán en lo que se refiere al equilibrio de género en las empresas de la UE que cotizan en bolsa. En la actualidad, solo el 13,7 % de los miembros de los consejos de administración son mujeres, lo cual demuestra la existencia de prácticas claramente discriminatorias.

Resultado de la votación

Votos a favor: 78

Votos en contra: 102

Abstenciones: 5

Punto 1.5

Modifíquese como sigue:

El CESE ~~confía en~~ considera que todos los órganos decisorios públicos y privados pueden conseguir el objetivo del 40 % a través de medidas voluntarias, la presión de los homólogos y el aumento del número de mujeres (y hombres) presentes en los más altos niveles de responsabilidad de todos los sectores, y que todos los órganos de decisión públicos y privados puedan adoptar esta norma mínima desde una perspectiva de preferiría la autorregulación y la adopción de medidas menos vinculantes sin necesidad de tomar nuevas medidas legislativas. Esto podría incluir a los administradores ejecutivos, a los consejos de administración de pymes que cotizan en bolsa y a todos los organismos del sector público a fin de fomentar un entorno más equitativo para hombres y mujeres, un requisito de aplicación y nombramiento transparentes y una cultura de inclusión y «capacidad de elección» en el conjunto de la sociedad. El CESE hace hincapié en que muchos Estados miembros ya han emprendido una amplia serie de iniciativas para promover la presencia de mujeres en los consejos de administración; toda iniciativa de la UE debería respetar tales iniciativas nacionales.

Resultado de la votación

Votos a favor: 75

Votos en contra: 107

Abstenciones: 3

Punto 1.7

Suprímase parte del texto:

El CESE felicita a la comisaria Reding y a sus partidarios en la Comisión, el Parlamento Europeo y otras instituciones por haber dado los primeros pasos hacia una Europa más equilibrada y, también, por haber puesto en tela de juicio la composición de los consejos de administración en aras de una sociedad más integradora. Se trata de un cambio de mentalidad significativo. El CESE reconoce que se han emprendido estudios exhaustivos, análisis jurídicos y consultas con la sociedad civil al objeto de presentar una Directiva práctica y suficientemente flexible en términos de aplicación y plazos tanto para las empresas como los Estados miembros, respetando al mismo tiempo los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

Resultado de la votación

Votos a favor: 79

Votos en contra: 107

Abstenciones: 5

Punto 2.2

Añádase lo siguiente:

*Dadas las diferencias entre las políticas aplicadas, existe una disparidad considerable entre los Estados miembros de la Unión en lo que respecta al número de mujeres en los consejos de administración. El papel que desempeñan las mujeres en los consejos de administración ha sido objeto de análisis pormenorizados desde hace décadas, pero, sobre todo, durante los dos últimos años gracias a un compromiso renovado de la UE con el fomento de la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa. El debate se ha centrado en temas que van desde la introducción de cuotas jurídicamente vinculantes hasta una autorregulación exenta de sanciones por incumplimiento. Los planteamientos voluntarios considerados eficaces aún tardan en producir los resultados deseados. **El año pasado, solo aumentó un 0,6 % el número de mujeres en los consejos de administración** y tan solo 24 empresas firmaron el compromiso de 2011. Sin embargo, el CESE señala que el mandato de los administradores no ejecutivos suele ser de entre tres y cinco años. Por tanto, hubiera preferido que las empresas europeas dispusieran de más tiempo para firmar el Compromiso de 2011 dirigido a aumentar el número de mujeres en los consejos de administración.*

Resultado de la votación

Votos a favor: 82

Votos en contra: 90

Abstenciones: 8

Punto 2.7

Modifíquese:

Los objetivos solo podrán alcanzarse si van acompañados de sanciones, por lo que deberán preverse sanciones adecuadas en caso de incumplimiento. La Directiva permite acreditar su incumplimiento en todos los casos; incumbe a la empresa demostrar que ha actuado con la diligencia debida en el proceso de contratación. Las sanciones resultarán más eficaces cuando las especifique, imponga y aplique el país de que se trate, razón por la cual la Comisión se ha limitado a formular recomendaciones a modo de orientaciones sobre posibles sanciones. Sin embargo, el CESE solicita la confirmación de que la sanción de nulidad o anulación del nombramiento o elección de los administradores no ejecutivos no afectará a las decisiones adoptadas por este órgano. De lo contrario, las empresas implicadas se verían seriamente afectadas.

Resultado de la votación

Votos a favor: 71

Votos en contra: 93

Abstenciones: 7

Punto 2.10

Añádase el siguiente texto:

El potencial del talento femenino solo podrá optimizarse mediante una medida flexible a nivel de la UE, que tenga en cuenta la diversidad en todos los Estados miembros y la diversidad estructural de los consejos de administración, respetando plenamente el principio de subsidiariedad y los derechos de propiedad privada. Las necesidades de una empresa varían no solo en función de su gama de productos y de sus clientes, sino también con el paso del tiempo, dependiendo del tipo de empresa, su tamaño, la estructura de su titularidad, sus operaciones, la fase de desarrollo en que se halle, etc.

Resultado de la votación

Votos a favor: 80

Votos en contra: 100

Abstenciones: 8

Nuevo punto 2.11

Así pues, el CESE hubiera preferido la autorregulación como la vía correcta para mejorar la situación, ya que de ese modo se proporcionaría la flexibilidad necesaria para gestionar la igualdad de oportunidades a todos los niveles, con una representación adecuada de ambos sexos en los consejos de administración, de acuerdo con sus propios ciclos, renovaciones y perspectivas de crecimiento a largo plazo. El CESE hace hincapié en que numerosos Estados miembros ya han emprendido un amplio abanico de iniciativas para promover la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas, y cualquier iniciativa de la UE debería respetar dichas iniciativas nacionales.

Resultado de la votación

Votos a favor: 78

Votos en contra: 99

Abstenciones: 9
