



**CONSEJO DE  
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 20 de noviembre de 2012  
(OR. en)**

**Expediente interinstitucional:  
2012/0299 (COD)**

**16433/12  
ADD 3**

**SOC 943  
COMPET 708  
DRS 130  
CODEC 2724**

**NOTA DE TRANSMISIÓN**

---

Emisor: Por el Secretario General de la Comisión Europea,  
D. Jordi AYET PUIGARNAU, Director

Fecha de recepción: 16 de noviembre de 2012

Destinatario: D. Uwe CORSEPIUS, Secretario General del Consejo de la Unión  
Europea

---

N.º doc. Ción.: SWD(2012) 349 final

Asunto: Documento de trabajo de los servicios de la Comisión  
*Que acompaña al documento*  
Evaluación de impacto sobre los costes y beneficios de mejorar el  
equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas  
cotizadas  
Resumen

---

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento de la Comisión – SWD(2012) 349 final.

Adj.: SWD(2012) 349 final

Bruselas, 14.11.2012  
SWD(2012) 349 final

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**  
*que acompaña al documento*

**EVALUACIÓN DE IMPACTO SOBRE LOS COSTES Y BENEFICIOS DE  
MEJORAR EL EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE  
ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS COTIZADAS**

**Resumen**

{COM(2012) 614 final}  
{SWD(2012) 348 final}

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**  
*que acompaña al documento*

**EVALUACIÓN DE IMPACTO SOBRE LOS COSTES Y BENEFICIOS DE  
MEJORAR EL EQUILIBRIO DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE  
ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS COTIZADAS**

**Resumen**

**1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Los consejos de administración de las empresas de la UE se caracterizan por un persistente y manifiesto desequilibrio de género, como lo demuestra el hecho de que solo el 13,7 % de sus puestos estén ocupados por mujeres y de que solo el 15 % de los administradores no ejecutivos sean mujeres.

Las pruebas indican que, a pesar de que las mujeres no solo poseen las cualificaciones educativas<sup>1</sup> y profesionales<sup>2</sup> para participar en los organismos de toma de decisiones económicas, sino que también están dispuestas<sup>3</sup> y disponibles<sup>4</sup> a tal fin, desde el principio sufren una desventaja sistemática con respecto a los hombres a la hora de alcanzar puestos superiores de gestión. Las mujeres se enfrentan a obstáculos arraigados en la conducta y la cultura empresariales al intentar desarrollar plenamente su potencial profesional. Las actuales prácticas de contratación de personal para puestos en los consejos de administración se caracterizan por un alto grado de opacidad que contribuye a los citados obstáculos, socavando así el funcionamiento óptimo del mercado de trabajo para puestos superiores de gestión en toda la UE.

La menor representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas cotizadas en la UE constituye una oportunidad perdida de usar plenamente el capital humano de la UE, ya que los efectos externos positivos asociados a la mayor participación de las mujeres en dichos consejos, que se dejar sentir en el conjunto de la economía, no se aprovechan actualmente.

En primer lugar, el desequilibrio entre hombres y mujeres en los citados consejos es una oportunidad perdida para las empresas. Numerosos indicadores relativos a la gobernanza empresarial señalan que unos consejos con una representación de género más diversificada

---

<sup>1</sup> Casi el 60 % de los titulados universitarios son mujeres. Véase Eurostat, Estudiantes de enseñanza superior (CINE nivel 5-6) por nivel educativo y sexo [educ\_ENRL5], 2009.

<sup>2</sup> Las mujeres representan alrededor del 45 % de los trabajadores en el conjunto de la UE. Véase Eurostat, Empleo por sexo, grupos de edad y nacionalidad [lfsq\_egan], tercer trimestre de 2011.

<sup>3</sup> Los estudios muestran que el 83 % de las mujeres con carreras de nivel intermedio han expresado un fuerte deseo de escalar puestos en su empresa. Véase [http://www.mckinsey.com/Client\\_Service/Organization/Latest\\_thinking/Unlocking\\_the\\_full\\_potential](http://www.mckinsey.com/Client_Service/Organization/Latest_thinking/Unlocking_the_full_potential).

<sup>4</sup> Contrariamente a la creencia generalizada de que no hay suficientes mujeres cualificadas para ocupar puestos directivos en las empresas de la UE, una base de datos creada en 2012 por las escuelas de negocios europeas demuestra la idoneidad y disponibilidad de más de 7 000 mujeres que podrían ocupar puestos en los consejos de administración de empresas cotizadas. Véase [http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012\\_5\\_Commissioner\\_Reding\\_Initiative.pdf](http://gallery.mailchimp.com/3ad8134be288a95831cc013aa/files/2012_5_Commissioner_Reding_Initiative.pdf).

son beneficiosos. Son muchas las pruebas que también demuestran que las empresas con mayor diversificación de género son más rentables y que las diferencias son estadísticamente considerables, a condición de que el nivel de representación de las mujeres en los consejos sea lo suficientemente elevado para influir en las pautas de comportamiento de la toma de decisiones.

En segundo lugar, la menor representación de las mujeres tiene efectos indirectos negativos sobre la economía en general, ya que contribuye a la brecha laboral de género en términos de la representación de hombres y mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad en las empresas, por ejemplo, en puestos de gestión por debajo del nivel de los consejos, pero también en términos de la participación general en el mercado laboral de hombres y mujeres. Contribuye asimismo a la brecha salarial de género, puesto que, como media, en la UE las mujeres ganan aproximadamente un 16 % menos que los hombres, diferencia que todavía es mayor en las empresas cotizadas. Además, unas tasas menores de participación laboral y de nivel salarial de las mujeres significan que la rentabilidad de su educación es menor, tanto a nivel individual como para el sector público, con las consecuencias que de ello se derivan para el producto interior bruto (PIB) de la UE.

Para hacer frente a los desafíos demográficos de la UE, competir con éxito en una economía globalizada y garantizar una ventaja comparativa frente a terceros países es fundamental hacer posible que las mujeres ocupen posiciones de liderazgo y explotar así plenamente el capital humano. Es un medio necesario para reactivar el crecimiento económico, tal como se establece en la Estrategia Europa 2020. Esta opinión también fue refrendada por la consulta pública, que demostró la existencia de un consenso entre los grupos de interesados sobre la importancia de la llegada de mujeres a posiciones de liderazgo tanto para el rendimiento de la empresa como para el crecimiento económico. Sin embargo, a pesar del reconocimiento de esta necesidad y de los beneficios económicos derivados de incrementar la diversidad de género en el mundo laboral, los mercados no son capaces de aportar mejoras a este respecto. Esta deficiencia del mercado puede explicarse por la tendencia de los grupos con una composición muy homogénea a mantenerla debido a su aversión a trabajar con personas de distintas procedencias o del otro género y por su preferencia a asociarse con miembros del propio grupo.

La actual carencia de mujeres en los consejos genera un círculo vicioso que perpetúa su menor representación en la toma de decisiones. La actual composición de los consejos afecta a la actitud de las empresas en materia de igualdad de género e influye negativamente en la disposición a nombrar más mujeres en los consejos de administración. La carencia de mujeres en los consejos deja traslucir a su vez una falta de mentores, patrocinadores y modelos adecuados que puedan facilitar la evolución profesional femenina, con el fin de preparar a las mujeres con un alto potencial de gestión para ocupar puestos en los consejos.

A pesar de dos Recomendaciones del Consejo (1984 y 1996), de varias iniciativas legislativas y no legislativas a nivel nacional y de numerosos intentos de autorregulación, la participación de las mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas solo ha crecido desde algo más del 5 % en 2003 hasta un 13,7 % en 2012, y se espera que avance aproximadamente al mismo ritmo para llegar al 20,4 % en 2020. Existe un amplio consenso entre las partes interesadas en el sentido de que es preciso avanzar más rápidamente.

Además, la diferente regulación o la falta de regulación a nivel nacional también plantean obstáculos para el mercado interior al imponer requisitos divergentes sobre la gobernanza empresarial a las sociedades europeas cotizadas. Estas diferencias pueden dar lugar a complicaciones prácticas para las empresas cotizadas que operan de forma transfronteriza, así como para los candidatos a puestos en los consejos de administración. La falta de transparencia actual de los procedimientos de selección y de los criterios de cualificación para estos puestos en la mayoría de los Estados miembros representa un obstáculo importante para una mayor diversidad de los miembros de dichos consejos y afecta negativamente a las carreras de los candidatos y a su libertad de circulación, además de a las decisiones de los inversores.

## 2. SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

La igualdad de género es uno de los objetivos fundacionales de la UE, tal como se refleja en sus Tratados (artículo 3, apartado 3, del TUE) así como en la Carta de los Derechos Fundamentales (artículo 23). En virtud del artículo 8 del TFUE, en todas sus acciones 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 intervenir en temas relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación se desprende del artículo 157, apartado 3, del TFUE.

Las crecientes disparidades constatadas entre Estados miembros en lo tocante a la representación femenina en los consejos de administración de las empresas cotizadas se explica por el hecho de que, si bien los Estados miembros tienen la posibilidad de adoptar medidas para luchar contra la infrarrepresentación de las mujeres en la toma de decisiones económicas, muchos de ellos no muestran ninguna disposición a actuar por propia iniciativa o se encuentran con resistencias cuando lo hacen. Por ello, los desequilibrios existentes en la Unión solo podrán reducirse mediante la adopción de un enfoque común, y la mejor manera de llegar a la igualdad de género y aprovechar el potencial de competitividad y crecimiento consiste en llevar a cabo una acción coordinada a escala de la UE más que en la adopción de iniciativas nacionales de distinto alcance, ambición y eficacia. Solo una medida a nivel de la UE puede contribuir a hacer un uso óptimo del vivero de talentos femeninos existente. **Por consiguiente, una iniciativa a nivel de la UE en este ámbito respetaría plenamente el principio de subsidiariedad.**

La iniciativa a escala de la UE solo se justifica si es necesaria e indispensable para remediar la permanente menor representación de las mujeres. Por ello, la medida legislativa será temporal, contribuyendo así al respeto del principio de subsidiariedad.

Las **acciones propuestas se ajustan al principio de proporcionalidad** ya que se limitan a fijar objetivos y principios comunes. Con el fin de reducir al mínimo la armonización, los Estados miembros tendrán libertad para determinar la mejor forma de lograr estos objetivos comunes, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales. Las medidas vinculantes que pueda adoptar la UE no afectarán a la posibilidad de que las empresas nombren a las personas más cualificadas como miembros de sus consejos. Dichas medidas respetarán plenamente los requisitos de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en

materia de acción positiva, cuyo objetivo específico es garantizar el respeto del principio de proporcionalidad.

### 3. OBJETIVOS

Los **objetivos generales** son la promoción de la igualdad de género en la toma de decisiones económicas y el pleno aprovechamiento del vivero de talentos de Europa para lograr una representación más equitativa de los géneros en los consejos de administración de las empresas, contribuyendo así a los objetivos de Europa 2020. Teniendo en cuenta los componentes subyacentes del problema, pueden definirse dos **objetivos específicos**: i) reducir las barreras al acceso de las mujeres a los puestos en los consejos, y ii) mejorar la gobernanza y los resultados de las empresas. Esto derivará en el objetivo operativo de establecer un porcentaje común de representación de ambos géneros en los consejos de las empresas cotizadas, que debe alcanzarse de aquí a 2020.

### 4. OPCIONES DE ACTUACIÓN

Después de haber determinado la necesidad de una armonización mínima de las medidas destinadas a mejorar la diversidad de género en los consejos de administración de las empresas, el examen de las opciones de actuación ha tenido en cuenta los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, así como la coherencia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo denominada «la Carta») y otras políticas de la Comisión. Esto se refleja tanto en el alcance limitado como en el carácter temporal de cualquier posible iniciativa. Por ello solo se aplica a las empresas cotizadas, con la notable excepción de las PYME. Las sociedades cotizadas son muy visibles y revisten una vital importancia para la economía. Por otra parte, la representación femenina en sus consejos es una de las más bajas en comparación con otros ámbitos analizados.

Como hipótesis de trabajo, el objetivo fijado en las opciones barajadas es el 40 %. Esta cifra se sitúa entre la «masa crítica» mínima considerada necesaria para lograr un impacto duradero en la actividad de los consejos (30 %) y la paridad absoluta (50 %). Al fijar el plazo de cumplimiento en 2020, se hace posible un esfuerzo armonizado para aumentar el número de mujeres en los consejos de administración de las empresas en toda la UE, teniendo debidamente en cuenta los diferentes puntos de partida de los Estados miembros.

#### 4.1. Opción 1: Statu quo

Esta opción consiste en no realizar ninguna nueva intervención a escala de la UE, dejando que la situación actual continúe.

#### 4.2. Opción 2: Opción no vinculante jurídicamente

Esta opción adoptaría la forma de una recomendación no vinculante a los Estados miembros para que adopten las medidas adecuadas con objeto de lograr una representación mínima del 40 % de cada género en los consejos de administración de las empresas a más tardar en 2020, tanto en puestos de administradores ejecutivos como no ejecutivos de las empresas cotizadas en la UE.

#### **4.3. Opción 3: Opción mínima vinculante jurídicamente, con un objetivo que solo afecta a los administradores no ejecutivos**

Esta opción vinculante jurídicamente consiste en establecer el objetivo cuantitativo de alcanzar al menos el 40 % de representación de cada género en los consejos de administración de las empresas a más tardar en 2020 solo por lo que respecta a los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas en la UE. Esta opción, al igual que las dos siguientes, no afectaría a las PYME y tendría carácter temporal.

#### **4.4. Opción 4: Opción intermedia vinculante jurídicamente, con un objetivo para los administradores no ejecutivos más un objetivo flexible para los ejecutivos**

Esta opción añade al objetivo cuantitativo del 40 % para los administradores no ejecutivos establecido en la opción anterior la obligación de establecer un objetivo flexible referente a los administradores ejecutivos, que sería determinado por las propias empresas cotizadas en función de sus circunstancias específicas.

#### **4.5. Opción 5: Opción máxima vinculante jurídicamente, con un objetivo tanto para los administradores ejecutivos como para los no ejecutivos**

Esta opción consiste en establecer un objetivo cuantitativo en relación con la diversidad de género en los consejos de las empresas con arreglo al cual el nivel de representación de cada género tendría que ser como mínimo del 40 % en 2020, tanto en lo que respecta a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos de las empresas cotizadas en la UE.

### **5. EVALUACIÓN DE LOS IMPACTOS**

#### **5.1. Evaluación de la Opción 1**

Si no se toman nuevas medidas, puede predecirse que los avances hacia la consecución de los objetivos generales y específicos serán lentos, estimándose que la **participación de las mujeres** en los consejos de las empresas solo llegará al 20,84 % en 2020. En consecuencia, esta opción tendría un **impacto en los derechos sociales y fundamentales** insignificante o incluso ningún impacto a escala de la UE, dado que la Carta no sería aplicable de conformidad con el artículo 51, apartado 1, a las medidas adoptadas por los Estados miembros que no aplican el Derecho de la Unión.

El impacto en la brecha laboral de género sería muy limitado, puesto que la probabilidad de que los hombres ocupasen un puesto en los consejos seguiría siendo cuatro veces mayor que la de las mujeres, y más del doble la de que ocupasen puestos directivos. La brecha salarial de género, es decir, la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres en las empresas cotizadas, sería del 23,72 %, mientras que el rendimiento medio de la educación sería del 18,2 % en el caso de las personas y del 22,11 % en el del sector público. Se espera que, por término medio, los resultados de las empresas supondrán una rentabilidad de los fondos propios («ROE» en sus siglas en inglés) del 10,78 % para las empresas cotizadas en la UE-27.

Puesto que esta situación de statu quo no conllevaría ningún cambio en los costes de inversión y en la carga administrativa, los costes correspondientes se estima que serían nulos.

## 5.2. Evaluación de la Opción 2

Debido a su carácter no vinculante, se cree que esta opción solo inclinaría la balanza en favor de una actuación no vinculante en los Estados miembros donde esta cuestión está siendo debatida actualmente. Teniendo en cuenta las experiencias del pasado, se asume que una recomendación tendría unos efectos limitados. La **participación de las mujeres** en los consejos de administración de empresas cotizadas alcanzaría el 23,57 % de aquí a 2020, lo que supone un ligero incremento del 2,73 % en comparación con la Opción 1. Tendría una **incidencia** bastante pequeña en los **derechos sociales y fundamentales** puesto que los beneficios asociados con la igualdad de género solo se aprovecharían en una medida muy limitada. Una vez aplicada la recomendación y alcanzado su objetivo de aumentar la proporción de mujeres en los consejos de las empresas y de reducir así la brecha de género, contribuiría positivamente a la promoción de la igualdad de género y de los derechos consagrados en los artículos 15 (libertad profesional y derecho a trabajar) y 23 (derecho a la igualdad entre mujeres y hombres) de la Carta. Dado que hasta cierto punto las medidas adoptadas por los Estados miembros a raíz de una recomendación deben ser consideradas como medidas de aplicación de la legislación de la UE en el sentido de lo dispuesto en el artículo 51, apartado 1, de la Carta, los Estados miembros tendrían que velar por que se redujera al mínimo el impacto negativo sobre los derechos consagrados en los artículos 16 (libertad de empresa) y 17 (derecho a la propiedad) de la Carta.

Esta opción tendría unos **efectos indirectos sobre la economía en general** positivos moderados en términos de reducción de las brechas laboral y salarial de género y de aumento del rendimiento medio de la educación. Debido a un ligero aumento del número de administradoras ejecutivas y no ejecutivas, los aspectos generales de la **gobernanza empresarial** probablemente se verían afectados moderadamente. De acuerdo con una estimación conservadora se calcula que los **resultados de las empresas** en términos de ROE aumentarían en 0,67 % en comparación con la hipótesis de base, lo que daría lugar a un beneficio neto para las empresas cotizadas de aproximadamente 4 000 millones EUR.

Solo los Estados miembros que siguiesen la recomendación y, en el caso de medidas nacionales no vinculantes, solo las empresas que las aplicasen, tendrían que hacer frente a costes de inversión. Sobre esta base, se estima que los **costes de inversión** anuales totales en la UE ascenderían a 3,7 millones EUR en el período 2017-2020 y a 651 800 EUR en el período 2021-2030. La **carga administrativa** anual media ligada a la obligación de las empresas afectadas de informar sobre la composición de sus consejos se elevaría a 115 000 EUR. Partiendo del principio de que todos los Estados miembros que tomen medidas deberían hacer un seguimiento de los avances realizados, se calcula que la media anual total de los costes de **seguimiento** en la UE sería de 93 000 EUR.

## 5.3. Evaluación de la Opción 3

En la hipótesis de un cumplimiento total del objetivo, esta opción generaría un aumento de la **participación de las mujeres** en los consejos de las empresas cotizadas que llegaría al 32,58 % de aquí a 2020, un aumento tangible de 11,74 puntos porcentuales en comparación con la Opción 1. Debido a que la presencia de administradoras no ejecutivas aumentaría al 40 %, esta opción tendría un **impacto en los derechos sociales y fundamentales**

considerable. En consecuencia, los beneficios asociados a la igualdad de género serían mucho más importantes y se dejarían sentir al nivel apropiado. Esta opción repercutiría clara y beneficiosamente sobre la igualdad de género y los derechos establecidos en los artículos 15 y 23 de la Carta. A pesar de que también provocaría una limitación de los derechos enunciados en los artículos 16 y 17, al restringir el derecho a decidir quién gestiona y supervisa la empresa, seguiría salvaguardando esos derechos, toda vez que deja un margen de elección suficientemente amplio para elegir a los administradores más cualificados, dado que el instrumento solo afectaría a la composición general por géneros del consejo de administración. Además, habida cuenta de que esta opción solo cubre a los miembros no ejecutivos, solo supondría una limitación menor, puesto que esta función no implica tareas de gestión cotidiana. Si las empresas no fueran capaces de encontrar una mujer igualmente cualificada para su consejo, no estarían obligadas a lograr el objetivo fijado.

Esta opción tendría un **efecto indirecto en la economía en general** positivo en términos de reducción de las brechas laboral y salarial de género y de aumento del rendimiento medio de la educación. Esta opción generaría un impacto positivo importante en la **gobernanza de las empresas**, con notables efectos sobre la dinámica de los consejos. Además, los resultados de las empresas se beneficiarían visiblemente del aumento del número de mujeres presentes en los consejos, ya que esta opción implicaría unos **beneficios netos** considerablemente superiores en comparación con la Opción 2, lo que equivaldría a un incremento de los ingresos netos de las empresas cotizadas de unos 15 700 millones EUR, en una estimación conservadora. Se prevé que el ROE medio aumente un 2,61 % en comparación con la hipótesis de base.

Para aprovechar plenamente los talentos disponibles, esta opción exigiría un total de 16,6 millones EUR en **costes de inversión** anuales entre 2017 y 2020 y 3 millones EUR entre 2021-2030. Además, la presentación de informes supondría una **carga administrativa** total anual de 124 000 EUR y el **seguimiento** de los avances realizados supondría para los Estados miembros unos costes anuales de 100 000 EUR.

#### **5.4. Evaluación de la Opción 4**

El impacto de esta opción en los administradores no ejecutivos sería igual al de la Opción 3. Por lo que se refiere al objetivo flexible para los administradores ejecutivos, se supone que cada empresa sustituiría un administrador ejecutivo por una administradora ejecutiva (sin modificar el tamaño medio del consejo). Esta opción supondría un aumento significativo de la **participación de las mujeres** en los consejos de administración hasta llegar al 34,11 % en 2020, lo que casi duplicaría el número de mujeres en los consejos y aumentaría su número en 13,27 puntos porcentuales en comparación con la Opción 1. Esto se debe al hecho de que además del objetivo del 40 % de administradores no ejecutivos, la presencia de mujeres entre los administradores ejecutivos aumentaría un 14,44 %. Al igual que en la Opción 3, esta solución también tendría un considerable **impacto en los derechos sociales y fundamentales**, ya que los beneficios asociados a la igualdad de género serían idénticos. A pesar de ir poco más lejos que la Opción 3 en lo que se refiere a los derechos fundamentales, esta norma de mínimos, que sería un incentivo para que las empresas aumentasen su proporción de administradoras ejecutivas y, por lo tanto, el número de mujeres en puestos directivos, podría reforzar aún más los efectos beneficiosos sobre los derechos consagrados en

los artículos 15 y 23 de la Carta. Al mismo tiempo, la Opción 4 no aumentaría el impacto negativo sobre los derechos consagrados en los artículos 16 y 17, ya que cada empresa tendría libertad para fijar sus propios objetivos y determinar el alcance de sus ambiciones.

Esta opción tendría un **efecto indirecto sobre la economía en general** importante y positivo en términos de reducción de las brechas laboral y salarial y de aumento del rendimiento medio de la educación. Con esta opción, los indicadores de **gobernanza empresarial** serían considerablemente mejores. También mejorarían significativamente los resultados de las empresas. De acuerdo con una estimación conservadora se calcula que los **ingresos netos** adicionales de las empresas cotizadas crecerían hasta 23 700 millones EUR y se prevé que el ROE medio aumentaría un 2,92 % en comparación con la hipótesis de base.

En esta opción, los **costes de inversión** anuales totales para 2017-2020 serían de 18,3 millones EUR, y de 3,5 millones EUR para 2021-2030. Estos costes no son desdeñables, pero son muy modestos en relación con los beneficios para las empresas expuestos anteriormente, incluso prescindiendo de las consideraciones macroeconómicas. La **carga administrativa** para las empresas y los **costes de seguimiento** para los Estados miembros serían, respectivamente, de 124 000 EUR y 100 000 EUR, como en la Opción 3, habida cuenta de que la Opción 4 no impone requisitos adicionales en estos ámbitos en comparación con la Opción 3.

### 5.5. Evaluación de la Opción 5

Suponiendo un pleno cumplimiento, esta opción debería ser la más eficaz desde el punto de vista del aumento de la **participación de las mujeres** en los consejos de las empresas, que podría alcanzar el 40 % en 2020 tanto por lo que respecta a administradores ejecutivos como a no ejecutivos (en comparación con la Opción 1, este aumento de 19,16 puntos porcentuales en los consejos supondría un incremento, respectivamente, de 32,19 y 15,25 puntos porcentuales entre los administradores ejecutivos y no ejecutivos). Esta opción tendría un gran **impacto** sobre los **derechos sociales y fundamentales** pues los beneficios asociados a la igualdad de género tendrían proporciones considerables. Se lograría el cambio más amplio y duradero en la cultura de gestión y empresarial y, en consecuencia, supondría los mayores efectos positivos para la situación de las mujeres en el mercado laboral. Por el contrario, la limitación de los derechos de los artículos 16 y 17 de la Carta sería más significativa si las consideraciones sobre la igualdad de género restringiesen la libertad de elección de las empresas para designar a los administradores ejecutivos responsables de la gestión diaria de la empresa y de las operaciones empresariales más importantes. No obstante, esta limitación no parece desproporcionada, sobre todo dada la importancia del objetivo de la igualdad de género que se reconoce tanto en la Carta como en los Tratados. Además, dicha limitación puede mitigarse dado que las empresas no tendrían que cumplir el objetivo de género cuando no pudiesen encontrar candidatos del género infrarrepresentado con idénticas cualificaciones, por ejemplo, en sectores en los que la participación de las mujeres en el mercado laboral y en puestos de dirección es especialmente baja, y en los que los puestos ejecutivos requieren conocimientos y experiencia específicos del sector. Los responsables políticos deberían tener en cuenta conscientemente el alcance de las restricciones de los derechos fundamentales a la hora de elegir esta opción.

Esta opción tendría un **efecto indirecto sobre la economía en general** muy positivo en términos de reducción de las brechas laboral y salarial de género y de aumento del rendimiento medio de la educación. Las medidas vinculantes tanto para consejeros no ejecutivos como ejecutivos tendrían un efecto positivo muy importante sobre la **gobernanza empresarial** y los **resultados de las empresas** crecerían un 3,95 % en términos de ROE medio en comparación con la hipótesis de base, lo que supondría un incremento de los ingresos netos de las empresas cotizadas de hasta 23 700 millones EUR, de acuerdo con una estimación conservadora.

De decantarse por la Opción 5 los **costes** anuales totales **de inversión** para 2017-2020 ascenderían a 26,5 millones EUR y disminuirían a 5 millones EUR en el período 2021-2030. Estos costes no son insignificantes, pero resultan más bien modestos en relación con los beneficios para las empresas antes expuestos. La **carga administrativa** para las empresas y los **costes de seguimiento** para los Estados miembros serían los mismos que en las Opciones 3 y 4, es decir, 124 000 y 100 000 EUR anuales, respectivamente.

## 6. COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES

Se espera que todas las opciones aborden las principales causas generadoras del problema y que ayuden a reducirlo en distinta medida o incluso que rompan el círculo vicioso que impide que las mujeres participen en los consejos de las empresas. La comparación de las consecuencias de las distintas opciones concluye que: i) las medidas vinculantes son más eficaces que las no vinculantes para alcanzar los objetivos políticos; ii) las medidas que afectan tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos son más eficaces que las que solo afectan a uno de estos grupos; y iii) las medidas vinculantes generarán más beneficios económicos y sociales que las no vinculantes.

Al mismo tiempo, las medidas vinculantes entrañarían unos costes y cargas administrativas comparativamente mayores, pero aún modestos habida cuenta de los beneficios económicos previstos. Además, el grado de eficacia de las diferentes opciones está relacionado directamente con el alcance de la injerencia en los derechos de las empresas y los accionistas como propietarios de las mismas. En comparación con una medida no vinculante con un efecto tangible pero limitado, un incremento sustancial de las repercusiones en términos de los objetivos políticos, requeriría un instrumento de carácter vinculante que estableciese objetivos en relación con la composición de los consejos de administración. Si bien las consecuencias de las distintas opciones para los derechos fundamentales son justificables y se ajustan al principio de proporcionalidad habida cuenta de la legitimidad de los objetivos políticos y las salvaguardias integradas, las que establecen objetivos vinculantes para los administradores ejecutivos, es decir, las personas directamente responsables de la gestión cotidiana de las empresas, son las que producirían más efectos beneficiosos, pero también las que supondrían una mayor injerencia.

La elección de la opción preferida dependerá de si el aumento de los costes y el mayor grado de injerencia en los derechos fundamentales de las medidas vinculantes pueden justificarse por sus beneficios socioeconómicos generales, o de si, por el contrario, debe optarse por medidas no vinculantes ya que, aunque generan beneficios socioeconómicos menores y son menos eficaces para alcanzar los objetivos políticos, también entrañan menos obstáculos para

el ejercicio de los derechos fundamentales. Al elegir entre las diferentes opciones se tendrán muy en cuenta las opiniones de las partes interesadas.

Se cree que la carga administrativa será mínima cualquiera que sea la opción considerada, dado que solo se verían afectadas las empresas cotizadas en bolsa que se espera puedan utilizar los mecanismos de información existentes para proporcionar a los Estados miembros la información necesaria sobre su observancia de la normativa. Durante esta selección preliminar de las opciones, las que podrían haber conllevado una carga administrativa fueron descartadas desde un primer momento.

## **7. DISPOSICIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

En el caso de una medida jurídicamente vinculante a nivel de la UE (Opciones 3 a 5), los Estados miembros tendrían que supervisar el cumplimiento de los objetivos por las empresas e informar a la Comisión sobre los progresos realizados a escala nacional. Por su parte, la Comisión vigilará la correcta transposición y aplicación a nivel nacional de los instrumentos jurídicamente vinculantes. La Comisión informará seguidamente al Parlamento Europeo y al Consejo sobre los progresos realizados a intervalos regulares. Una medida jurídicamente vinculante a escala de la UE tendría probablemente carácter temporal, por lo que podría suprimirse al cabo unos años en caso de haberse realizado avances suficientes y de que se pueda prever razonablemente que la tendencia al aumento de la participación de las mujeres en los puestos de decisión económica continuaría una vez suprimida la medida de la UE.