



**DIVERSIDAD DE GÉNERO
EN CONSEJOS DE
ADMINISTRACIÓN**

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introdujo por vez primera en el ordenamiento español una disposición relativa a la diversidad de género en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, que en época más reciente ha conocido de un nuevo impulso, sobre todo, en el ámbito de las sociedades cotizadas con la modificación de la Ley de Sociedades de Capital, en diciembre de 2014, y con la aparición de un nuevo Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas, en febrero de 2015.

A estas disposiciones de naturaleza societaria habría que sumar las específicas que en distintos ámbitos del mercado financiero han hecho aparición a raíz de la crisis financiera global, dado que también recogen diversas medidas relativas a garantizar la diversidad de género en el consejo de administración de las entidades de crédito y de las empresas de servicios de inversión.

El carácter fundamentalmente programático de estas disposiciones no oculta la creciente importancia del que ya es un tema muy presente en la agenda de las principales empresas españolas y que es previsible acabe perfilándose de manera más definida en los próximos años.

LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

En el Título VII de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo que la Exposición de Motivos de la propia ley considera razonable.

La finalidad de la norma, igualmente fijada en su preámbulo, apunta a que esta medida se traduzca en que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional. En todo caso, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debería constituir un obstáculo como factor de elección.

En concreto la norma dispone que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada 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, que se hizo efectiva el 24 de marzo de 2007, previéndose no obstante que se tuviera en cuenta para los nombramientos que se realizasen a medida que venciera el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la Ley.

LA LEY 31/2014, DE 3 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY DE SOCIEDADES DE CAPITAL PARA LA MEJORA DEL GOBIERNO CORPORATIVO

El régimen de sociedades cotizadas también se ha hecho eco de la diversidad de género en los consejos de administración.

La modificación de la Ley de Sociedades de Capital a través de la Ley 31/2014 de mejora del gobierno corporativo no solo introdujo la obligatoriedad del consejo de administración como forma de organización del órgano de administración en las sociedades anónimas cotizadas, sino también el deber de que el consejo vele porque los procedimientos de selección de sus miembros favorezcan la diversidad de género, de experiencias y de conocimientos y no adolezcan de sesgos implícitos que puedan implicar discriminación alguna y, en particular, que favorezcan la selección de consejeras.

Esta norma enlaza y tiene como antecedente el Libro Verde para la reforma del Derecho de sociedades de la Unión Europea de 2011 y el Estudio sobre propuestas de modificaciones normativas de la Comisión de Expertos en materia de Gobierno Corporativo, en la que se funda la reforma de la Ley.

Asimismo, dentro del informe anual de gobierno corporativo que las sociedades anónimas cotizadas deben hacer público, figura la obligación de incluir, entre la información detallada relativa a la estructura de la administración de la sociedad, las medidas que, en su caso, se hubiesen adoptado para procurar incluir en el consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de género, así como las medidas que hubiere convenido en este sentido la comisión de nombramientos.

EL CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO DE LAS SOCIEDADES COTIZADAS

El nuevo Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas de febrero de 2015 se hace eco de la norma programática de la diversidad de género de la legislación societaria para recomendar que las sociedades expliciten su compromiso con una composición diversa del consejo

de administración desde la fase inicial de selección de posibles candidatos, además de recomendar que se incluyan objetivos concretos que la favorezcan.

De ahí que el Código proponga que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30 por 100 del total de los miembros del consejo de administración.

DIVERSIDAD DE GÉNERO EN ENTIDADES FINANCIERAS

La reforma del sistema financiero iniciada a raíz de la crisis de 2008 ha llevado a la Unión Europea a desarrollar una normativa más armonizada mediante el Reglamento (UE) nº 575/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre los requisitos prudenciales de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, y por el que se modifica el Reglamento (UE) nº 648/2012, y la Directiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, relativa al acceso a la actividad de las entidades de crédito y a la supervisión prudencial de las entidades de crédito y las empresas de servicios de inversión, por la que se modifica la Directiva 2002/87/CE y se derogan las Directivas 2006/48/CE y 2006/49/CE.

El Reglamento (UE) nº 575/2013 establece la obligación de que las entidades financieras hagan pública anualmente en su información de gobierno corporativo la política en materia de diversidad en lo que atañe a la selección de los miembros del órgano de dirección, sus objetivos y las metas establecidas en dicha política, así como la medida en que se han alcanzado estos objetivos y metas.

La transposición de la Directiva 2013/36/UE a nuestro ordenamiento se ha hecho eco de la preocupación del ordenamiento comunitario de otorgar al equilibrio entre hombres y mujeres una especial importancia no solo para asegurar una representación adecuada de la población, sino también para facilitar el pensamiento independiente y crítico, evitando el fenómeno de pensamiento de grupo. En particular, la directiva insta a las entidades que no se ajusten al umbral de representación del sexo menos representado a que tomen de forma prioritaria las medidas adecuadas.

Cabe señalar que la Directiva anuncia futuras medidas normativas, en el sentido de que la Comisión asume que, antes del 31 de diciembre de 2016, reexaminará los resultados conseguidos en este campo, incluida la conveniencia de comparar las prácticas en favor de la diversidad, y elaborará un informe al respecto tomando

en consideración la evolución de la situación a escala de la Unión e internacional, que presentará, en su caso acompañado de la correspondiente propuesta legislativa, al Parlamento Europeo y al Consejo. Esta información también será empleada por la Autoridad Bancaria Europea para comparar las prácticas en favor de la diversidad a escala de la Unión Europea y emitir directrices específicas para especificar el concepto de diversidad que habrá de tenerse en cuenta para la selección de los miembros del órgano de dirección.

La Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito, en su transposición de la Directiva establece que el comité de nombramientos del consejo de administración de las entidades de crédito fijará un objetivo de representación para el sexo menos representado en el consejo de administración y elaborará orientaciones sobre cómo alcanzar dicho objetivo.

La misma obligación se establece para las empresas de servicios de inversión en su transposición a través de la modificación de la Ley del Mercado de Valores, que también ha llevado aparejada la del Real Decreto 217/2008, de 15 de febrero, sobre el régimen jurídico de las empresas de servicios de inversión y de las demás entidades que prestan servicios de inversión y por el que se modifica parcialmente el Reglamento de la Ley 35/2003, de 4 de noviembre, de Instituciones de Inversión Colectiva, aprobado por el Real Decreto 1309/2005, de 4 de noviembre.



CONTACTOS



Paula González Castejón
T +34 913 19 12 12
paula.gonzalez@dlapiper.com



Pilar Menor
T +34 913 19 12 12
pilar.menor@dlapiper.com



Paula Goyanes
T +34 913 19 12 12
paula.goyanes@dlapiper.com



José Antonio Sánchez-Dafos
T +34 913 19 12 12
jose.sanchez-dafos@dlapiper.com



Santiago Hierro
T +34 913 19 12 12
santiago.hierro@dlapiper.com



Teresa Zueco
T +34 913 19 12 12
teresa.zueco@dlapiper.com

Esta publicación pretende ser una visión general de los temas tratados. No pretende ser, y no debe ser utilizada como sustituto de asesoría legal en ninguna situación particular. **DLA Piper** Spain no aceptará ninguna responsabilidad por cualquier acción tomada o no tomada sobre la base de esta publicación.

Si ha terminado con este documento, por favor páselo a otras partes interesadas o recíclelo, gracias.

www.dlapiper.com

DLA Piper es un despacho de abogados global que opera a través de varias entidades jurídicas distintas e independientes.

Podrá encontrar más datos sobre dichas entidades en www.dlapiper.com

Copyright © 2015 DLA Piper. Todos los derechos reservados. | JUL15 | 2964540