

## Entran en vigor nuevas normas de la UE para mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas

7-1-2025 | Comisión Europea

La Directiva sobre equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas entró en vigor a finales de 2024, con el objetivo de lograr una representación de género más equilibrada en los consejos de administración de las empresas que cotizan en todos los Estados miembros de la UE.

La Directiva establece un **objetivo para las grandes empresas cotizadas de la UE** de que el 40% del sexo menos representado esté entre sus directores no ejecutivos y el 33% entre todos los directores.

La **fecha límite** para la transposición por parte de los Estados miembros fue el **28 de diciembre de 2024**, y las empresas deben cumplir los **objetivos antes del 30 de junio de 2026**.

En la UE, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas es del 34 % de media. Desde 2010, la representación de las mujeres en los consejos de administración ha mejorado en la mayoría de los Estados miembros de la UE, pero el grado de avance varía considerablemente y en algunos Estados miembros se está estancando. Por ejemplo, en 2024, las mujeres representaban el 39,6 % de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa en los países con cuotas de género vinculantes, en comparación con el 33,8 % en los países con medidas blandas y solo el 17 % en los países que no han adoptado ninguna medida.



### Objetivos de representación claros y nombramientos transparentes para mejorar el equilibrio de género

A estas alturas, los Estados miembros deben haber transpuesto las normas de la Directiva a su legislación nacional, incluyendo:

**Medidas vinculantes** específicas para el procedimiento de selección de consejeros, con criterios transparentes y neutrales en cuestiones de género .

**Regla de preferencia** para el candidato del sexo subrepresentado - en caso de candidatos igualmente calificados de ambos sexos.

La divulgación de los criterios de calificación si lo solicita un candidato no seleccionado.

**Compromisos individuales de las empresas cotizadas** para alcanzar el equilibrio de género entre los consejeros ejecutivos.

Informar sobre la composición de los consejos directivos y los obstáculos para alcanzar el objetivo de la Directiva, cuando proceda, y las medidas adoptadas para superarlos.

**Sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias** para las empresas que no cumplan con las obligaciones de transparencia en la selección y presentación de informes. Las sanciones están definidas por los Estados miembros y pueden incluir multas y la nulidad o anulación del nombramiento del director impugnado, si fuera necesario.

La Directiva también exige a los Estados miembros que publiquen una lista de empresas que hayan alcanzado los objetivos de equilibrio de género, así como que designen uno o más organismos para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo del equilibrio de género en los consejos de administración.

### Próximos pasos

La Comisión comprobará las notificaciones de los Estados miembros sobre sus medidas de transposición y si dichas medidas transponen correctamente las disposiciones de la Directiva. La Comisión puede iniciar procedimientos de infracción contra los Estados miembros que no notifiquen la transposición o no la transpongan correctamente. A lo largo del período de transposición, la Comisión ayudó a los Estados miembros a garantizar una transposición correcta, por ejemplo mediante talleres y consultas bilaterales.

### Fondo

El Eurobarómetro especial de 2024 sobre estereotipos de género muestra que los ciudadanos de la UE, en general, apoyan la igualdad de género como algo beneficioso para todos. Se han observado avances positivos: tres de cada cuatro encuestados coinciden en que los hombres también se benefician de la igualdad de género. El 55 % de los ciudadanos de la UE está a favor de introducir medidas para superar la escasa representación de las mujeres en la toma de decisiones.

En toda la UE, las mujeres representan el 34% de los miembros de los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas, consejos de supervisión o consejos de administración. El índice 2024 del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) calificó el empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones económicas con 57,6 puntos sobre 100, 2,9 puntos más que en 2023 .

Las medidas legislativas para abordar el desequilibrio de género siguen impulsando avances, y la evidencia muestra que el desequilibrio de género es más del doble de grave en los países que no han adoptado medidas sustanciales en comparación con los países que las han introducido. Los países con cuotas nacionales tienen la mayor proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa.

La Comisión propuso la Directiva sobre el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas en noviembre de 2012. Tras diez años de debates, el Parlamento Europeo y el Consejo alcanzaron un acuerdo político en junio de 2022. El plazo para transponer las disposiciones de la Directiva venció dos años después, el 28 de diciembre de 2024.

Para aprovechar los avances logrados en el marco de la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 , la Comisión adoptará el año próximo una Hoja de Ruta sobre los Derechos de las Mujeres para seguir reforzando su compromiso con una Unión de la Igualdad y sentar las bases para fortalecer los derechos de las mujeres y empoderarlas en el mercado laboral y en puestos de liderazgo.

### Para más información

[Directiva sobre equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas](#)