

# Una buena transposición de la directiva de mujeres consejeras

Irlanda ha incorporado la obligada presencia del 40% de mujeres consejeras no ejecutivas en los consejos de administración de las sociedades cotizadas mediante la modificación de la Companies Act del 2014.

---

## REYES PALÁ LAGUNA

Catedrática de Derecho Mercantil de la Universidad de Zaragoza  
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

**L**a Comisión Europea remitió a principios de este año una carta de emplazamiento (notificación formal) a diecisiete países de la Unión Europea requiriéndoles la completa transposición a su derecho interno de la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas. Esta directiva tendría que haber sido incorporada al derecho interno de los Estados

miembros a más tardar el 28 de diciembre del 2024 (art. 11). España lo hizo mediante la Ley Orgánica 2/2014, de 1 de agosto. Entre los países incumplidores se encontraba Irlanda, que el pasado 30 de mayo publicó en su diario oficial la transposición de la referida directiva por medio de las European Union (Gender Balance on Boards of Certain Companies) Regulations 2025.

Con datos del año 2024, las sociedades irlandesas cotizadas en la Bolsa irlandesa

(Euronext Dublin Exchange) cuentan con un 43,9% de mujeres consejeras no ejecutivas (la cifra asciende al 47,1% para las que integran además el selectivo ISEQ 20). El porcentaje es menor en el caso de las consejeras ejecutivas: un 11,3% de mujeres en el total de los consejeros y un 10,5% en las integrantes del ISEQ 20 (Gobierno de Irlanda, Balance for Better Business, noviembre del 2024, pág. 18).

A diferencia de España, Irlanda ha optado por la vía de incorporar la representación equilibrada de mujeres y hombres únicamente entre los consejeros no ejecutivos, presencia equilibrada obligatoria que habrá de alcanzarse a más tardar el 30 de junio del 2026. Como es sabido, el artículo 5 de la directiva ofrece dos opciones a los Estados miembros: que el 40% de los puestos de administrador no ejecutivo sean ocupados por el sexo menos representado a 30 de junio del 2026 o que, en la misma fecha, el 33% de los puestos de administradores tanto ejecutivos como no ejecutivos de la cotizada esté ocupado por el sexo menos representado (sin exceder, en ambos casos, del 49% de los miembros del consejo). La reforma del derecho societario irlandés opta por establecer la cuota del 40% de consejeras no ejecutivas, mientras que, en

administración. Sucede que, en nuestro país, la situación *de facto* es similar o incluso peor que en Irlanda respecto a las consejeras ejecutivas: según indica la Comisión Nacional del Mercado de Valores, el porcentaje de consejeras ejecutivas en el 2024 fue del 8,55%. El porcentaje de mujeres sobre el total de consejeros fue del 36,58% (el 41,27% en las que integran el IBEX).

El derecho irlandés aclara, a diferencia del español, que esta normativa es de aplicación en los procesos de selección de candidatos por designación o elección para el puesto de consejero no ejecutivo de una sociedad cotizada en un mercado regulado por medio del voto de los accionistas o de los empleados de la sociedad en cuestión. No es, pues, directamente aplicable en los casos de cooptación previstos en la Companies Act del 2014.

Las cotizadas en cualquier mercado regulado de la Unión Europea y domiciliadas en Irlanda que no sean pymes (esto es, sociedades que cuenten con doscientos cincuenta empleados como mínimo y con un volumen de negocios anual superior a cincuenta millones de euros o exceda el balance de la cifra de cuarenta y tres millones de euros) habrán de remitir al ministro en la forma que éste determine y publicar en su página web, a partir del 30 noviembre del 2026, información acerca de la representación por

género en el consejo de administración, distinguiendo asimismo entre consejeros ejecutivos y no ejecutivos. Habrán de informar también de las medidas adoptadas para alcanzar los objetivos de presencia equilibrada de mujeres y hombres, así como de las razones

## ***Se establece la cuota del 40% de consejeras no ejecutivas con mejor técnica que en España***

España, el artículo 529 *bis* de la Ley de Sociedades de Capital modificado por la Ley Orgánica 2/2014, de 1 de agosto, va más allá del mínimo previsto en la directiva y no distingue entre el tipo de consejero para exigir un 40% del sexo menos representado en el órgano de

por las que, en su caso, esos objetivos no se han cumplido.

La norma irlandesa incorpora también las obligaciones previstas en la directiva respecto a los procesos de selección y a la discriminación positiva en caso de igualdad de méritos, discriminación positiva no aplicable en supuestos excepcionales cuando concurren razones de superior rango jurídico (art. 6 de la directiva). La transposición se ha realizado en aquel país con mejor técnica legislativa que en el caso español y mayor respeto a la autonomía de la cotizada para alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el consejo.

En cuanto a las sanciones, se recoge únicamente en estas *regulations* la «amonestación pública» mediante la publicación en la página web del Ministerio de la Infancia, la Discapacidad y la Igualdad, de la identidad de la sociedad cotizada incumplidora de una o varias de las obligaciones previstas en la norma y de las razones por las que el titular de la cartera ministerial no está conforme con la

información proporcionada. No se incorporan, pues, las multas sancionadoras previstas en la directiva.

Se incluye como anexo en la norma irlandesa, a diferencia de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres por la que se transpone la directiva europea, una tabla ejemplificativa en la que se detalla, en función del número de puestos en el consejo (como se hace igualmente en el anexo de la directiva), el número mínimo de consejeros no ejecutivos del sexo menos representado necesario para alcanzar el objetivo del 40%. Y también con mejor técnica que en el caso español, como ya pusimos de manifiesto en nuestro *análisis GA\_P* de 3 de septiembre del 2024<sup>1</sup>, se incorpora el artículo 10 de la directiva atribuyendo al ministro la competencia supervisora respecto al equilibrio de género en los consejos y, a la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad, la función de promoción del equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

---

<sup>1</sup> Véase el [enlace](#).