

“Composición equilibrada en los órganos de administración de las sociedades. Los cupos/cuotas de género en la Unión Europea y el derecho comparado europeo.”

por María Eugenia Basualdo¹

I) Introducción

El presente trabajo busca abordar determinadas instancias promovidas por la Unión Europea y la normativa de los países europeos, en relación, a la implementación de las acciones positivas imperativas—cupos/cuotas de género— para lograr una participación equilibrada entre hombres y mujeres en los órganos de administración de las sociedades.

Comenzaremos por reconocer que el patriarcado y la dominación, se arraigan en la estructura empresarial y más precisamente en la organizacional de las sociedades, por ello coincidimos en que “es hora de teorizar la justicia de género y trabajar para que el mayor bastión del patriarcado, desde donde se ejerce la dominación, ceda a una composición equilibrada entre los géneros”².

En este contexto, lograr el equilibrio en la organización no es fácil, sin embargo las mujeres luchan por la igualdad de derechos para equipararse en la composición de los puestos de poder y no están solas, porque un andamiaje jurídico internacional de derechos humanos (DDHH) las avala: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, los Principios sobre el empoderamiento de la mujeres del 2010, entre otros.

En este punto, parece pertinente preguntarse sobre el origen y significado de las distintas metáforas que se utilizan para describir las diferentes variables que intervienen en el acceso de las mujeres a las posiciones de poder en las organizaciones, como veremos:

¹ Docente de las asignaturas: Personas Jurídicas Privadas y Derecho de Insolvencia y Títulos Valores (FCJS UNL)

²² Fernandez Andriani “Extensión de la paridad a las personas jurídicas” en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs As, pág. 278

“*Techo de Cristal*”(glass ceiling) voz utilizada Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt (1986) en un artículo del diario Wall Street Journal, en el que explicaban que las pocas mujeres que accedían a los cargos de poder se enfrentaban una barrera invisible;

“*Laberinto*” desarrollado por Alice H. Eagly y Linda L. Carli (2007), la forma que se visualiza representa las dificultades, obstáculos y desvíos con los que se enfrentan las mujeres para alcanzar los puestos de poder;

“*Precipicio de cristal*” (lass cliff), de Michelle Ryan y Alex Haslam (2005) explican que una vez alcanzadas las posiciones de poder las mujeres no pueden mantenerse entran en crisis debido a su contexto en los puestos directivos;

“*Suelos pegajosos*” (sticky floor) introducido por Catherine Berheide (1992) imagen que se referiré a las fuerzas que mantienen a tantas mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica;

“*Muros de cemento*” expresión que fue generalizada para describir que el techo de cristal resulte casi imposible romper, debido a la existencia de barreras laterales que se generan por las funciones o sectores en los cuales las mujeres se desempeñan;

“*Fronteras de cristal*”, esta figura, también, surge alrededor al techo de cristal, y describe un conflicto, el límite entre la familia y el trabajo, constituido por estas “fronteras” que se imponen a las mujeres de una manera invisible, obligándolas a “elegir” entre ambos intereses.

La idea basal de todas estas metáforas viene a reflejar la discriminación indirecta que impiden a las mujeres transitar por los caminos establecidos en la línea de poder que las conducirán a las posiciones de liderazgo.

Es una realidad que las mujeres tienden a ser excluidas de aquellas vías que posibilitan alcanzar los ascensos hacia los máximos cargos de decisión.

Sin embargo, como señala De Cesaris, para lograr esta participación equilibrada se han delineado o desarrollado dos modalidades, por un lado, las cuotas/cupos de género y por el otro, las acciones o buenas prácticas internas

para acelerar los procesos de igualdad de las empresas³. Señala que una de las iniciativas privadas es impulsada por el denominado “Club del 30%”, cuya campaña fue lanzada en el Reino Unido en 2010 por un grupo de presidentes y directores ejecutivos, para aumentar la diversidad de género en los directorios, y que posteriormente amplió su enfoque a los equipos de alta gerencia. Hoy, la campaña cuenta con su presencia en catorce países / regiones.

Por último, quisiéramos fijar la atención en la afirmación “sin participación seria de las mujeres en los espacios donde reside el poder efectivo, no habrá una verdadera diferencia”⁴, para ello debemos legislar con perspectiva de género en el derecho societario argentino.

Para contribuir a una legislación inclusiva, es importante analizar el derecho comparado, es así, que no abocaremos a mencionar los avances en materia de acciones positivas del derecho comunitario y comparado europeo y de esta manera contribuiremos a pensar y proyectar una reforma a la legislación societaria doméstica a la luz de los derechos humanos (DDHH) y del derecho comparado.

II) Cuotas de Género imperativas en el Derecho Societario Europeo

Las acciones positivas, se arraigan en determinados países de Europa, teniendo su fundamento en que, frente a las desigualdades, aparece el derecho antidiscriminatorio, como respuesta jurídica para responder la situación de minoridad en que se encuentran las mujeres en el ámbito público y privado.

Pues bien, “parece claro que la finalidad del derecho antidiscriminatorio no puede limitarse a dar una respuesta jurídica a una situación de discriminación injusta o desventaja interpersonal, sino que su objetivo se dirige fundamentalmente a modificar desigualdades más profundas a incidir en los patrones o sistemas sociales de subordinación⁵”Es decir que este derecho

³ De Cesaris, María Cristina “ Las mujeres en la gestión empresarial” en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs As pag. 249

⁴ Boquin, Gabriela F “Insolvencia y Mujeres” en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs As Pag 395

⁵ Añon, María José “Mujeres, igualdad y ciudadanía” en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs A, pág. 12

necesariamente para efectivizarse debe formar parte de las políticas públicas y de la legislación por parte del Estado.

Encontramos la aplicación de este derecho antidiscriminatorio, en su versión más transformadora en “los países con modelos de Estados de bienestar más sólidos como los países nórdicos europeos o la estrategia europea por la igualdad (2020)”⁶

En relación con el derecho antidiscriminatorio aparece como mandato al principio de paridad o presencia equilibrada “es una medida de acción positiva que, aunque es neutra (no se hace referencia a mujeres y hombres) tiene un origen claro: garantizar un mínimo de presencia de mujeres en espacios ocupados tradicionalmente – solo o casi solo- por hombres”⁷

En este contexto y con base en este argumento, aparecen las cuotas de género que son una expresión de las medidas de discriminación positiva o acción positiva, encaminadas a que las mujeres alcancen mayor representación en puestos de responsabilidad, tanto en el ámbito público como empresarial, siendo una medida eficaz para lograr la equidad a corto plazo.

A nivel estadístico, la sexta edición del informe mundial de la consultora internacional Deloitte, denominado “Women in the Boardroom: A Global Perspective” (Mujeres en el directorio: informes de una perspectiva global), presentado en octubre de 2019, nos indica que seis países cuentan con más del 30% de mujeres en los directorios: Noruega (41%), Francia (37,2%), Suecia (33,3%), Finlandia (31,9%), Nueva Zelanda (31,5%) y Bélgica (30,5%). De los anteriores, tres (Noruega, Francia y Bélgica) han implementado legislación con cuotas de género, mientras que los demás han abordado los esfuerzos de diversidad sin cuotas de género legales obligatorias, sino que a través de la autorregulación y/o recomendaciones de buen gobierno corporativo⁸

Es de destacar que entre estos Estados podemos encontrar aquellos que han propiciado la incorporación de las cuotas de género en las legislaciones

⁶ Añon, María José Mujeres, igualdad y ciudadanía” en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs As pág. 12

⁷ Añon, María Jose Mujeres, igualdad y ciudadanía” en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs As pág. 13

⁸ Deloitte (2019a). Deloitte Global’s latest Women in the Boardroom report highlights slow progress for gender diversity. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/id/en/pages/risk/articles/women-in-theboardroom-report-highlights-slow-progress-for-gender-diversity-pr.html>

societarias, así podemos distinguir los Estados con cuotas femeninas voluntarias (Suecia, Dinamarca, Finlandia, Luxemburgo y Gran Bretaña) y obligatorias (Noruega, seguido por Francia, Alemania y Bélgica) favoreciendo, de esta manera la inserción de las mujeres en los consejos de administración de las sociedades.

En este trabajo realizaremos un sumario de las legislaciones que han adoptado medidas positivas imperativas, como son las cuotas de género, en la mayoría de los casos veremos que su ámbito de aplicación se circunscribe a las sociedades que participan en el mercado de capitales o que tienen participación estatal.

a) Noruega⁹

Noruega en el año 2003, fue el primer país “en imponer una cuota de género que obliga a que al menos 40 % del directorio de compañías que cotizan en bolsa esté integrado por mujeres. Cuando se aprobó la ley, la participación femenina en ese escalafón estaba en niveles de 7 %, alcanzado el 44% en el año 2010”¹⁰

En sus inicios, podemos ver que fue una ley controvertida que generó reticencia por parte del sector empresarial, por ser promovida por el Ministro de Comercio e Industria de esa época, Ansgar Gabrielsen, quien pertenecía al Partido Conservador de Noruega.

Cuando Gabrielsen expone los fundamentos del proyecto, comenta que el motivo de la propuesta de reforma se trató sobre todo “de un asunto financiero. Las mujeres son, al menos, el 50% de los licenciados universitarios. No hay motivo para desperdiciar su talento, su formación, en la que además invertimos, y que luego no estén en los directorios. Es de lógica, no tiene nada que ver con la ideología política”. La razón, que aporta el propio Gabrielsen, es que los hombres tienden a elegir a otros hombres, como si fuera un club.¹¹

La reforma a la ley societaria incorpora una cuota de paridad en las juntas directivas, de empresas privadas (sociedades anónimas en la Bolsa de

⁹ <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1997-06-13-45>

¹⁰ <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-igualdad-genero-debe-impregnar-la-agenda-post-2015-forma-transversal>

¹¹ <https://www.wim-network.org/se-resquebraja-el-techo-de-cristal/>

Valores, no sociedades de responsabilidad limitada) como empresas y corporaciones públicas o municipales. Para ello se aplicó la misma fórmula de la Ley de Igualdad y Antidiscriminación. (Sección 16.11 a) Lov om allmennaksjeselskaper -allmennaksjeloven- DLOV-1997-06-13-45)

En sus inicios la cuota de género de al menos el 40% de cada sexo fue voluntaria cuando se implementó por primera vez en 2003—, en 2006 se hizo obligatoria para toda nueva empresa, mientras que aquellas empresas que cotizan en bolsa tenían un período de dos años para cumplir con la cuota de género.

Promulgada la ley por el Parlamento, el Gobierno llegó a un acuerdo con las empresas privadas respecto a que no se les haría obligatoria la ley si es que el grado de representación exigido había sido logrado voluntariamente para julio de 2005. Como solo el 13,1% de las sociedades anónimas privadas había cumplido, la cuota de género se les hizo exigible a partir de enero de 2006.

La ley de cuotas de género, aprobada en 2003, daba a las empresas públicas tres años para adaptarse, y dos más (hasta 2008) al resto de grandes compañías que cotizan en bolsa. En total, la medida afectaba a unas 500 grandes entidades. Su incumplimiento generaba sanciones que comprendían desde multas hasta la disolución de las sociedades.

La consecuencia de la reforma, se refleja en las estadísticas, como vemos hay un aumento en las directoras, que paso del 9% en 2003 a más del 40% en 2008.

En la actualidad, el Gobierno analiza un proyecto de reforma que establece extender la ley de cuotas a las más de 160.000 pequeñas y medianas empresas del país.¹²

b) Francia ¹³

Con la sanción de la Ley 2011-103, también denominada Copé-Zimmermann, el 27 de enero de 2011, Francia impulsó la representación

¹² <https://factorhuma.org/es/es4-actualidad/noticias/8698-noruega-lijja-su-techo-de-cristal>

¹³ <http://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl09-223.html>

equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración y consejos de supervisión.

La ley de referencia modificó el Código de Comercio para imponer una cuota obligatoria de al menos el 40 % de presencia de ambos sexos en los consejos de las empresas cotizadas de más de 500 empleados y con una facturación de más de 50 millones de euros.

Asimismo, dispuso que el cumplimiento de dicha cuota se regulara progresivamente, un 20% a partir de 2014, y un 40% a partir de 2016 (art. 6 de la Ley 2011-103).

A su vez, estipuló que el incumplimiento de esta obligación lleva aparejadas sanciones que van desde la nulidad de los nombramientos contrarios a la cuota (arts. L-225-18-1; L-225-69-1; L-226-1 CC) a la suspensión de remuneración de los consejeros cuando no exista el debido equilibrio (arts. L-225-45 y L-225-83 CC).

Estadísticamente la nueva normativa permitió que las mujeres ocuparan, en 2019, el 43,6% de los puestos en consejos de administración de las 120 mayores empresas del país, alcanzando en el 2013 más del 26%.

Durante el año 2021 se inició el camino de reforma de la ley, concluyendo con la aprobación el 16 de diciembre de 2021 de Ley de Promoción de la Igualdad Económica y Profesional, que fuera impulsada por Marie-Pierre Rixain,, diputada del partido político del presidente francés Emmanuel Macron.

Como dato anecdótico, la referida ley se aprobó en el Senado por unanimidad, con 328 votos a favor y ninguno en contra.

Podemos indicar que en sus principales disposiciones establece que las compañías de más de 1000 empleados tendrán que instaurar una cuota de hombres y mujeres entre los directivos y en las instancias dirigentes.

Además, el texto de la reforma hace referencia a la transparencia de la información imponiendo cada año publicar en la página web del Ministerio de Trabajo la brecha de representación entre hombres y mujeres.

Con esta reforma el gobierno entiende que el porcentaje mínimo de mujeres será del 30 % en 2027 y del 40 % en 2030. Las empresas tendrán

entonces un plazo de dos años adicionales para atenerse a la regla y en caso contrario se expondrán a sanciones financieras¹⁴.

c) Bélgica ¹⁵

La Ley de 28 de julio de 2011, modifica la norma sancionada el 21 de marzo de 1991 que reforma las normas de ciertas empresas públicas económicas, el Código de Compañías y la ley del 19 de abril de 2002 sobre la racionalización de la operación y administración de la Lotería Nacional, para garantizar la presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas públicas autónomas, sociedades cotizadas y la Lotería Nacional, requiere que al menos una tercera parte de cada género, esté representada en los directorios.

Las compañías que cotizan en un mercado regulado tenían hasta el año fiscal 2017 para cumplir, y las compañías más pequeñas (aquellas con menos de 250 empleados y con ventas netas o totales de balance más bajos) tenían plazo hasta el año fiscal 2019.

Las cuotas entraron en vigencia inmediatamente después de la publicación de la ley para entidades estatales en el año 2012.

Las sanciones por incumplimiento, incluyen la retención de la remuneración de los directores junto al requerimiento de que los nuevos nombramientos al directorio sean las mujeres hasta que se logre el equilibrio.

d) Alemania ¹⁶

La regulación alemana no prevé acciones positivas obligatorias en los consejos de administración, sin embargo, es interesante como las regula en los consejos de supervisión. Es así, que Alemania aprobó en marzo de 2015 la “Ley de participación igualitaria de hombres y mujeres en los puestos directivos del sector privado y público”, que regula diferentes cuestiones diferenciado, si es

¹⁴ <https://www.infobae.com/america/agencias/2021/12/16/francia-aprueba-cuotas-de-paridad-en-la-direccion-de-empresas/>

¹⁵ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi

¹⁶ http://www.bgb1.de/xaver/bgb1/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB1&jumpTo=bgb1115s0642.pdf

una sociedad del sector público o privado. En esta normativa se fija la cuota de representación solo para los consejos de supervisión de las empresas.

Para el sector privado, solamente se les exige a las empresas que coticen en bolsa y sujetas a la cogestión que a partir del 1 de enero de 2016 cuenten con una cuota femenina del 30 % de los sillones de las juntas de vigilancia de las grandes empresas.

Fija que el incumplimiento de la cuota implica la nulidad, quedando los puestos que no se ocupen con mujeres vacíos.

También, para las empresas que sólo cumplan con uno de los requisitos previstos (cotizar en bolsa o estar sujetas a cogestión) la ley prevé que deberán elaborar un plan de fomento de la igualdad paritaria en los órganos de dirección e informar sobre su desarrollo, aunque tendrán libertad para determinar las medidas para alcanzar esos objetivos.

Para el sector público establece que: Se modificará la normativa para introducir la participación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de dirección pública.

Para la composición de los comités de supervisión de las empresas públicas, se deberá aplicar desde 2016 una cuota femenina de al menos el 30 % de todos los nuevos nombramientos. A partir de 2018, este porcentaje deberá aumentar a un 50 %.

A mediados del año 2020 el Gobierno se propuso hacer obligatoria una cuota en los consejos directivos: en empresas que cotizan en bolsa, y que tengan un consejo directivo de más de tres miembros, por lo menos se exige que uno de ellos debe ser en el futuro una mujer. Es así, que en enero de 2021 el gabinete federal aceptó el mencionado proyecto, que hasta la fecha no ha sido aprobado por diputados

III) Avances de la Unión Europea en relación a la paridad de Género. Acciones Positivas.¹⁷

¹⁷ <https://www.consilium.europa.eu/es/policies/gender-balance-corporate-boards/>

La Comunidad Europea ha sido pionera al propiciar que la cuota femenina es uno de los mecanismos más efectivos para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres. Como observamos desde 1957 en el Tratado de Roma; en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el principio de igualdad de remuneración para un trabajo igual¹⁸; las recomendaciones del Consejo de la Unión Europea relativas a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer en los órganos de decisión¹⁹; la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión; la nueva estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)²⁰, todas en post de promover una serie de acciones para alcanzar la paridad de género en las sociedades.

Este camino para alcanzar el equilibrio se inicia el 20 de noviembre de 2012, ante el Consejo cuando se presenta una propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores de las empresas cotizada y que finaliza el 7 de junio de 2022 cuando el Consejo y el Parlamento Europeo alcanzan un acuerdo político sobre un nuevo acto legislativo de la Unión Europea que promueve una representación de género más paritaria en los consejos de administración de las referidas empresas.

A continuación, realizaremos una síntesis cronológicas y temática de estos últimos veinte años, en relación a la cuota de género obligatoria motorizada por la Unión Europea (UE).

- a) Propuesta de directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.²¹

La propuesta señala en sus fundamentos que las medidas no vinculantes incluidas en las anteriores recomendaciones de la UE y los llamamientos a la autorregulación, no han sido suficientes para alcanzar el objetivo de aumentar la igualdad de género en la toma de decisiones económicas en el conjunto de la UE y no cabe esperar que lo consigan.

¹⁸ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_10_1149

¹⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A31984H0635>

²⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0491&from=FI>

²¹ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16433-2012-INIT/es/pdf>

Por lo tanto, se entiende que para lograr los objetivos es necesario tomar medidas de mayor alcance a nivel de la UE.

Es así que, el 20 de noviembre de 2012, se presenta la propuesta ante el Consejo con la finalidad de acrecentar el número de mujeres en los consejos de administración de toda la UE estableciendo un objetivo mínimo de una presencia del 40 % del género menos representado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas.

Así también, se propone a las empresas que cuentan con una menor proporción del género menos representado entre los administradores no ejecutivos que introduzcan en los procedimientos de selección para estos puestos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades, con objeto de alcanzar el citado objetivo

Este principio de acción positiva se reconoce también en el artículo 157, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que establece: " Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales".

Además, en el artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo.

- b) Informe de situación de la Presidencia sobre un proyecto de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas²².

Para lograr este objetivo vinculante no prevé cuotas obligatorias para las mujeres, sino que instaura en su lugar unos mecanismos de selección más equitativos

²² <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2014/06/19-20/>

Es así que el 14 de junio de 2014, se presenta el informe que tiene por finalidad incrementar la participación de la mujer hasta el 40 % en los puestos no ejecutivos de las empresas cotizadas de aquí a 2020.

Los ministros han respaldado el principio de mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración, aunque diferían en el mejor modo de lograrlo. Algunos se han manifestado a favor de medidas nacionales o de medidas europeas no vinculantes, mientras que otros han respaldado una normativa válida para toda la UE.

El documento insta a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan la participación de la mujer en el mercado laboral y que respalden el equilibrio entre la vida profesional y familiar para los hombres y mujeres.

- c) Debate la orientación del proyecto de Directiva para propiciar el equilibrio de género entre los consejeros no ejecutivos

El 11 de diciembre de 2014, los ministros debaten el proyecto de Directiva que trata de conseguir que las mujeres ocupen, de aquí a 2020, el 40 % de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración en las empresas públicas²³.

Sin embargo, la propuesta no establece cuotas obligatorias para las mujeres, sino que introduce unos mecanismos de selección más justos.

- d) Informe de Situación sobre el Equilibrio de género entre los consejeros no ejecutivos.²⁴

El 18 de junio de 2015, el Consejo toma los informes de situación sobre la Directiva relativa a las mujeres en los consejos de administración y sobre la Directiva relativa a la igualdad de trato, y entre las conclusiones adoptadas afirma la necesidad de lograr el equilibrio igualando las oportunidades de ingresos para los hombres y mujeres para reducir la brecha.

- e) Nuevo de debate de orientación del proyecto para propiciar el Equilibrio de género entre los consejeros no ejecutivos

²³ <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2014/12/11/>

²⁴ <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2015/06/18-19/>

El Consejo debate, el 7 de diciembre de 2015, sobre la Directiva relativa a las mujeres en los consejos de administración,²⁵ pero no consigue alcanzar un acuerdo.

Debido a las permanentes diferencias de puntos de vista respecto de esta propuesta, resuelve que será necesario seguir trabajando en posibles opciones para poder avanzar.

- f) 2do Informe de situación respecto al equilibrio de género entre los consejeros no ejecutivos: informe de situación

El 13 de junio de 2019, la Comisión informa a los ministros de la cuestión del equilibrio de género en los consejos de administración.²⁶ No adoptando, ni resolviendo al respecto.

- g) [Los Estados miembros adoptan una orientación general sobre una Directiva europea destinada a reforzar la igualdad de género en los consejos de administración](#)²⁷

El 14 de marzo 2022, se adopta la Directiva que tiene por finalidad establecer un objetivo cuantitativo en relación con la proporción de miembros del sexo infrarrepresentado en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Así que, las empresas deberán adoptar medidas para alcanzar, de aquí a 2027, el objetivo mínimo del 40 % de miembros del sexo infrarrepresentado para los administradores no ejecutivos o del 33 % para todos los miembros de su consejo de administración.

En caso de que no se cumplan estos objetivos, las empresas tendrían que proceder a nombramientos o elecciones de administradores aplicando criterios claros, unívocos y formulados de manera neutra.

También se insta a los Estados miembros, quienes deberán velar por el cumplimiento por parte de las empresas que cuando elijan entre candidatos

²⁵ <https://www.consilium.europa.eu/es/meetings/epsco/2015/12/07/>

²⁶ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9823-2019-INIT/en/pdf>

²⁷ <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/03/14/les-etats-membres-arretent-leur-position-sur-une-directive-europeenne-visant-a-renforcer-l-egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-dans-les-conseils-d-administration/>

con las mismas cualificaciones en términos de idoneidad, competencias y rendimiento profesional den prioridad al aspirante del sexo infrarrepresentado.

Asimismo, se reconocen que se han logrado avances hacia una mayor igualdad de género en los consejos de administración, siguen siendo dispares. En octubre de 2021, solo el 30,6 % de los miembros de los consejos de administración y apenas el 8,5 % de los presidentes de los consejos de administración eran mujeres. La diferencia entre los Estados miembros es considerable. Aquellos en los que se han introducido medidas progresan mucho más rápidamente que aquellos Estados en los que no se han instaurado medidas.

Se espera que la existencia de una mayor proporción de mujeres en puestos de decisión económica tenga un efecto indirecto positivo para toda la economía.

Se remarca que las mujeres representan alrededor del 60 % de los nuevos titulados universitarios en la UE. De este modo, un mayor equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas también permitiría sacar más partido del gran número de mujeres con un elevado nivel de cualificación de que dispone Europa.

El acuerdo alcanzado entre los Estados miembros se allana el camino para las negociaciones entre el Consejo y el Parlamento Europeo con vistas a alcanzar una posición común.

h) Acuerdo provisional para alcanzar el equilibrio de género en los consejos de administración: acuerdo provisional

El 7 de junio de 2022, el Consejo y el Parlamento Europeo alcanzan un acuerdo político sobre un nuevo acto legislativo de la UE²⁸ que promueve una representación de género más paritaria en los consejos de administración de las empresas cotizadas.

Se considera que, en los últimos diez años, se han realizado algunos avances por lo que respecta a la paridad en los consejos de administración en el conjunto de la UE. Sin embargo, los avances han sido desiguales, y en octubre

²⁸ <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/>

de 2021, de media, solo el 30,6 % de los miembros de los consejos de administración y apenas el 8,5 % de los presidentes de los consejos eran mujeres (frente al 10,3 % y el 3 % en 2011).

Lo positivo radica en que el Consejo y el Parlamento Europeo han acordado, que las empresas cotizadas deberían marcarse el objetivo de que, desde el 2022 al 2026, al menos el 40 % de sus puestos de administrador no ejecutivo lo ocupen personas del sexo infrarrepresentado. Si los Estados miembros optan por aplicar las nuevas normas tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos, el objetivo sería el 33 % de todos los puestos de administrador de aquí a 2026.

En el caso de los Estados miembros que no alcancen estos objetivos, las empresas cotizadas tendrían que establecer, para la selección y el nombramiento de los miembros del consejo de administración, procedimientos transparentes para rectificar la situación, como por ejemplo una evaluación comparativa de los distintos candidatos a partir de criterios claros y formulados de manera neutra.

IV) Conclusiones.

En nuestro país, nos encontramos abordando un proceso de debate en relación a las acciones positivas en el derecho societario, aún nos queda un camino por recorrer, entendemos que la mejor forma de contribuir en la redacción de una legislación societaria inclusiva que contribuya a la paridad es participando activamente en: congresos, seminarios, conversatorios, publicaciones que visibilicen la importancia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para alcanzar los cargos de poder.

Es una realidad, que “el ámbito privado no puede estar ajeno a los postulados de la democracia paritaria en tanto se entienda que, mientras que la mujer este infrarrepresentada en los espacios privados de poder económico y en los demás ámbitos sociales, no se podrá hablar de democracia plena²⁹”

²⁹ Fernández de Andreani “Extensión de la Paridad a las Personas Jurídicas” en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs As pag. 294

Ante este escenario, los Estados y las empresas no deben permanecer ajenos.

Los Estados deben proteger los derechos humanos. Los Estados deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, mitigar, investigar, castigar y reparar abusos mediante políticas adecuadas. En el caso, que nos ocupa debe regular, proteger y hacer efectivos los derechos de igualdad, especialmente de oportunidades de las mujeres y hombres, pudiendo ser las acciones positivas una de las formas para eficaz para acercar la brecha en menor tiempo.

Las empresas tienen la responsabilidad de respetar derechos humanos³⁰ Deben abstenerse de infringir los DDHH de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre DDHH en las que tengan alguna participación. Asimismo, deben hacer frente a esas consecuencias cuando se produzcan; tratando de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los DDHH directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos. La responsabilidad de las empresas en respetar los DDHH se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietarios y estructura.

Entonces, para alcanzar la paridad de género los Estados deben establecer un marco regulatorio y garantizar la coherencia en materia de políticas públicas, y las empresas deben convertir las buenas intenciones en prácticas reales, ambos deben garantizar el acceso a una reparación efectiva cuando se vulneran estos derechos.

Coincidimos, que esto conlleva un doble desafío: hechos sociales y normativas, "...ello no significa que consideramos que los cambios puedan resultar solo de la legislación, sino que deben apoyarse en hechos empíricos y actos antropológicos"³¹

³⁰ En junio de 2011, el Consejo de DDHH de las Naciones Unidas hizo suyos los Principios rectores sobre las empresas y los DDHH que lo presentó el representante especial del secretario general de las Naciones Unidas Prof John Ruggie. ONU (2011), Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, disponible: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

³¹ Spagnolo, Lucía "Igualdad efectiva en la contratación pública" en Igualdad real de las Mujeres. El derecho a la paridad efectiva Editorial Astrea año 2021, Bs As, pág. 142

Conforme lo analizado en relación al derecho comparado vemos que las cuotas/cupos de género que determinan la paridad de forma obligatoria constituyen medidas necesarias, positiva y urgente del Estado en la forma de administración las sociedades, ello se debe a que su actividad empresarial no es una cuestión meramente privada, sino también de interés general, público y social, y su actuar impacta de forma directa en la economía, en el ámbito social/laboral y en la esfera de los derechos humanos como es el principio de igualdad de oportunidades.

En la actualidad la iniciativa europea de establecer un estándar de cuotas en toda la Unión Europea es la punta de lanza para impulsar que los Estados tomen la iniciativa por un sistema de cuotas de género vinculantes.

Sabido es que en los foros se pone en duda la legitimidad del sistema de cuotas, y gran parte de la academia las considera medidas controvertidas y polémicas, sin embargo, podemos ver el éxito que ha tenido en los países europeos que las ha adoptado.

Reconocemos que la doctrina nacional le quedan varios debates pendientes, en primer lugar, resolver si existen derechos fundamentales (libertad de contratar – libertad de asociación- libertad de empresa) afectados por las acciones positivas /cuotas de género imperativas y en segundo lugar, el ámbito de aplicación de las cuotas de género obligatoria ¿Que sociedades alcanzaría? Solo a las que actúan en la órbita del Mercado de Capitales, excluyendo, a las que la doctrina denomina “sociedades cerradas.”

Consideramos que este trabajo es un aporte más de los realizados hasta el momento para fomentar la inclusión de las mujeres en los ámbitos de decisión social, económico y político en la comunidad; es importante que la sociedad evolucione en valores democrático, inclusivos y no discriminatorios para contribuir a una comunidad plural.

Estamos frente a la gran oportunidad de liberar a las mujeres que se desempeñan en el sector empresarial/societario del peso que llevan a costas acompañándolas con la legislación nacional en consonancia con la internacional y de esa manera -juntas/os- perforar el techo de cristal, descifrar el laberinto,

DECONOMI

AÑO V – NÚMERO 16

perderle el miedo al precipicio de cristal, salir del suelo pegajoso, derrumbar los muros de cemento y atravesar las fronteras de cristal.



DECONOMI