

La Diversidad, tema olvidado

Anahi Cordero¹.

Palabras clave: *Diversidad – Directorio - Gobierno Corporativo - Cupo*

Sumario

Ante la falta de una recomendación en el Código de Gobierno Societario que tenga como objetivo alcanzar un determinado porcentaje de personas del sexo infrarrepresentado en puestos gerenciales, directorio, comités de remuneraciones y nominaciones, proponemos su inclusión de un cupo de por lo menos un 20% a alcanzar como objetivo al 2030 a fin de lograr una mayor diversidad. Ello en concordancia con las recomendaciones de la OCDE y tomando la experiencia de los países que lo han implementado, en especial los integrantes de la Unión Europea en los cuales las sociedades cotizadas deberán asegurar que el consejo de administración tenga una composición de, como mínimo un cuarenta por ciento (40%) de personas del sexo menos representado. Asimismo se deberán tomar medidas complementarias a fin de fomentar la diversidad en todas las áreas de las empresas.

1.- Gobierno Corporativo.

Los principios del Gobierno Corporativo de la OCDE y el G20 adoptados por el Consejo de la OCDE el 8 de julio de 2015 sufrieron una revisión en junio de 2023. Los Principios fueron aprobados por el G20 en septiembre de 2023¹. Argentina, como parte del G20 adhirió a los mismos. La CNV con la Resolución 797/2019 actualizó el Código de Gobierno Societario.² A partir de su entrada en vigencia se han realizado avances en la implementación del mismo pero queda aún como tarea pendiente la incorporación de los principios OCDE y G20 2023.

El Código de Gobierno Societario argentino, al igual que otros en el resto del mundo, es de cumplimiento voluntario, basándose en el principio de “cumplir o explicar”. Es una herramienta de difusión de buenas prácticas, generando cultura sobre las mismas. Las emisoras al dar sus explicaciones, en caso de no aplicación de alguna practica, proporcionan a la CNV un fundamento claro sobre la acción que la sociedad está tomando o tomará para cumplir con la práctica, indicando si son de difícil implementación o no.

La CNV hace un seguimiento general para todas las emisoras y otro en particular sobre alguna de ellas que son sorteadas. Esta implementación comenzó en 2020 y continua a la fecha. Esto significa un mayor incentivo al cumplimiento de la normativa por parte de las emisoras. Asimismo la CNV lanzo una sección sobre género y diversidad, en la cual encontramos varios informes siendo el último del año 2023.

2.- Diversidad de género como fenómeno mundial:

En reiteradas oportunidades, cuando se habla de diversidad de género en las empresas que cotizan o las que no lo hacen, ya sea en rangos gerenciales o en el directorio, incluso en los ámbitos académicos, las voces críticas que se escuchan nos hacen sentir que el pedido de diversidad de género en Argentina es un fenómeno aislado. Hombres y mujeres se manifiestan por igual en cuanto a que no son necesarios los cupos y que debemos ganarnos nuestro lugar “como corresponde”. Cualquier cupo o recomendación para que existan más políticas empresariales, o para que haya una mayor

1

¹ https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2023/09/g20-oecd-principles-of-corporate-governance2023_60836fcb/fb38c737-es.pdf

² https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/vf_codigo_de_gobierno_societario_-8.2.22.pdf

transversalización de la perspectiva de género genera discusiones sin fin, y pareciera que solamente es un movimiento existente en nuestro país. Y no lo es, sino que es un fenómeno mundial tratado por los principales organismos internacionales y países de Occidente y en el cual Argentina está muy lejos de cualquier objetivo planteado por dichos organismos.

OCDE: Como bien lo expresa el informe de la OCDE La igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas son derechos humanos fundamentales que son esenciales para un desarrollo sostenible que no deja a nadie atrás y para el crecimiento económico. Las políticas y programas de desarrollo tienen un impacto en la igualdad de género, ya sea positivo o dañino, intencionado o no, y deben ser diseñados para promover un cambio transformacional.³ Ello también se refleja en los Principios del Código de Gobierno Societario.⁴

Unión Europea: Para la UE la igualdad de género es un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de los derechos sociales, siendo condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera⁵.

El Parlamento Europeo, en su Resolución del 6 de Julio del 2011 sobre Mujeres y Dirección de las Empresas, instó a las empresas a alcanzar el porcentaje crítico de un 30 % de mujeres entre los miembros de los órganos de dirección para 2015 y de un 40 % para 2020. En caso de que esto no se lograra insta a que haya medidas legislativas por parte de los estados⁶. A pesar de las metas propuestas por la UE, los avances fueron desiguales en los distintos países

El 7 de Junio del 2022, el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo han alcanzado un acuerdo político provisional sobre una nueva legislación de la UE que promueva una representación de género más paritaria en los consejos de administración de las empresas cotizadas. Ello dio nacimiento a la Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas⁷. La Directiva establece que 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”.⁸

A finales de 2024 comenzó a aplicarse la Directiva 2022/2381 y la fecha límite para su transposición por parte de los Estados miembros era el 28 de diciembre de 2024. Las empresas europeas deberán cumplir los objetivos fijados a más tardar el 30 de junio de 2026, ya que en ellas la proporción media de mujeres en los consejos de administración es del 34 %, proporción que varía considerablemente de unos países a otros y depende si el cupo es vinculante o no. En 2024, las mujeres

³ https://www.oecd.org/es/publications/2021/03/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_d307b396/guidance-on-gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_874a6125.html

⁴ https://www.oecd.org/es/publications/2023/09/g20-oecd-principles-of-corporate-governance-2023_60836fcb.html

“V. Las responsabilidades del consejo de administración: Para fomentar la diversidad de género, muchos países exigen o recomiendan que las empresas cotizadas hagan pública la composición de género de los consejos de administración y de la alta dirección. Algunos países han establecido cuotas obligatorias u objetivos voluntarios de participación femenina en los consejos de administración con resultados tangibles. Los países y las empresas también deben considerar otras medidas complementarias para fortalecer la cantera de talento femenino en toda la empresa y reforzar otras medidas estratégicas destinadas a fomentar la diversidad en los consejos de administración y la dirección.”

⁵ Unión Europea. Documento 52020DC0152. <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1659012570641>

⁶ DO C 33 E de 5.2.2013, p. 134

⁷ <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>

⁸ <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/pdf>

representaban el 39,6 % de los miembros de los consejos de administración de las mayores sociedades cotizadas en los países donde las cuotas de género son vinculantes, frente al 33,8 % en los países que

han adoptado medidas flexibles, y a tan solo el 17 % en los países que se han abstenido de actuar a este respecto. Una vez al año, las empresas deberán facilitar información sobre la representación de género en sus consejos de administración y las medidas que están adoptando para alcanzar el objetivo del 33 % o del 40 %. Los Estados deberán publicar anualmente, una lista de las empresas que han alcanzado los objetivos de la Directiva. Se sugiere en la Directiva el cumplimiento por parte de las Empresas del Estado a fin de dar ejemplo a las privadas.⁹

Uno de los países que ha incorporado los principios de la directiva es España a través de la Ley Orgánica 2/2024 del 1 de Agosto del 2024¹⁰, estableciendo un procedimiento que permita la apreciación comparativa de las competencias y capacidades de cada persona candidata. Dicho sistema “deberá diseñarse con base en unos criterios claros, neutrales en su formulación y no ambiguos, asegurando un proceso no discriminatorio a lo largo de todas las fases de selección, incluyendo las fases de preparación de los anuncios de vacantes, de preselección, de preparación de la lista restringida y la creación de grupos de selección de personas candidatas”. En caso de igualdad en los candidatos se deberá dar preferencia al sexo menos representado. También se ha modificado el art. 292 de la Ley 6/2023 estableciendo multas y sanciones, pudiendo ser una de ellas la suspensión de la cotización.

Siguiendo el ejemplo Noruego, en el año 2021 Francia fue por el mismo camino con la Ley Rixain, que incorpora cuota del 40%¹¹ como objetivo hacia el 2029. Asimismo en Italia se ha implementado para todo tipo de empresas un certificado de paridad de género poniendo como objetivo a junio del 2026 que 3.000 empresas lo obtengan¹²

OIT:

Este organismo recomienda que la alta dirección promueva la diversidad de género en todos los niveles de la empresa, no sólo en los niveles subalternos o más altos. “La inclusión es tan importante como la diversidad para alcanzar un efecto duradero. Es preciso que las empresas cuenten con políticas y procedimientos y la participación de la dirección. Las organizaciones deben analizar su propia situación y decidir si se centra en la contratación, la promoción, la retención o alguna forma de combinación”.

Según estadísticas de diciembre del 2024 la participación en directorios de sociedades que cotizan es de 34%¹³. En Iberoamérica los países mejor rankeados son España y Portugal y los que ocupan un lugar más bajo son Argentina y Venezuela que muestran una participación inferior al 15%. Las experiencias de CEOs que abren paso a otras y que fomentan la diversidad productiva. En América Latina, Colombia encabeza la representación en consejos de administración con un 27,3%, mientras que Perú destaca con un 32,2% en comités de dirección¹⁴

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32022L2381>

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

¹¹ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0263237324000707>

¹² <https://www.italiadomani.gov.it/it/Interventi/investimenti/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere.html>

¹³ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/power>

¹⁴ <https://somosiberoamerica.org/economia-y-empresas/la-inclusion-de-mujeres-es-un-buen-negocio>

La OIT propone derribar los techos y las paredes de cristal, y ello a través de la introducción de cambios en el lugar de trabajo si son conscientes de las desventajas que acarrearán la segregación laboral a largo plazo para la economía y sus actividades.¹⁵ **3. Diversidad de género en Argentina:**

El principio IX del Código de Gobierno Societario (Res. CNV 797/2019) establece que “El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio” y el punto 13 referido a Nominaciones sugiere el cumplimiento de “...un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional ...”

Según el último informe de la CNV denominado “Participación de mujeres en directorios de empresas bajo el Régimen de la Oferta Pública” solo hay representación femenina del 14,7%¹⁶. O sea, desde el último Congreso de Derecho Societario en Córdoba en el 2022 el aumento ha sido del 0.4. En el informe se manifiesta que aquellas empresas en donde hay mayor participación femenina también hay mayor rentabilidad, mayor compromiso por parte de los empleados y mayor reputación. La CNV ha dado ciclos de capacitación sobre la aplicación de la perspectiva de género en las entidades reguladas y también realiza encuestas voluntarias sobre igualdad de género, diversidad y violencia en el ámbito del mercado de capitales y tiene su Guía en la página web.

Conforme fuentes de la CNV¹⁷, las sociedades que no aplican esta práctica, , que son la mayoría teniendo en cuenta el escaso porcentaje existente de diversidad, destacan: “ que el directorio cuenta con diversidad etaria y profesional detallando áreas de experiencia de los miembros del directorio” O sea que para las sociedades cotizantes argentinas la diversidad de género es totalmente irrelevante.

De relevamientos a empresas que cotizan y no cotizan, los 6.114 miembros relevados, apenas el 17,8% son mujeres, lo que representa un incremento mínimo de solo 0,3 puntos porcentuales respecto de 2023.¹⁸

La paridad de género significa mayor porcentaje de mujeres en todas las áreas de la empresa a fin de que las mismas tengan una igualdad de oportunidades en la carrera.

4. Propuesta:

Proponemos como una recomendación a introducir en el Código de Gobierno Societario cuyo objetivo sea propiciar la diversidad en las Gerencias, Directorio, Comité de Nominaciones y Remuneraciones, con una representación mínima del 20% del género que este infrarrepresentado, siendo su objetivo de cumplimiento el 2030.

¹⁵ “La Mujer en la Gestión Empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe” OIT

https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp

¹⁶ Diversidad de Género en el Mercado de Capitales Argentino

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_de_genero_2023.pdf

¹⁷ CNV Control de implementación de Código de Gobierno Societario. 19 Junio 2024. Gerencia Gobierno Corporativo. <https://camaradesociedades.com/uncategorized/reunion-del-consejo-consultivo-de-asuntos-juridicos-avances-en-gobiernocorporativo-y-regulacion/>

¹⁸ <https://www.ambito.com/economia/mujeres-los-directorios-la-representacion-femenina-sigue-estancada>

