

PROYECTO DE LEY

ADICIÓN DEL ARTÍCULO 101 BIS Y DEL INCISO 22) AL ARTÍCULO 159 DE LA LEY N.º 7732, LEY REGULADORA DEL MERCADO DE VALORES, PARA INCORPORAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN

Expediente N.º 19.688

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

Este proyecto de ley propone que dentro de la Superintendencia General de Valores (Sugeval), cuando se brinde la información de las entidades cuyo supervisor natural requiera acudir a esta instancia para participar en el mercado, se brinde información sobre el código de gobierno corporativo que contemple cada organización, independientemente de la administración que más convenga a su objeto social de acuerdo con esta iniciativa.

En este sentido, la adición del artículo 101 bis y del inciso 22) al artículo 159 de la Ley N.º 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores, contemplan, para la figura del código de gobierno corporativo, que entre los mínimos que se disponen se incluyan elementos que garanticen la participación de las mujeres en la vida laboral y, de forma especial, en los puestos de decisión a lo interno.

La igualdad ha sido una de las principales aspiraciones y demandas de la humanidad desde la revolución francesa y, aún hoy, se presenta como un reto tanto individual como social, de ahí que este proyecto de ley pretenda contribuir en el camino de la construcción hacia la igualdad.

El derecho fundamental a la igualdad y su correlativo: la no discriminación, encuentra su base en numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos. En el marco jurídico costarricense esto tiene su asidero en varias normas, entre ellas la Convención contra todas las formas de Discriminación (Cedaw por sus siglas en inglés) que indica en su artículo 5:

“Los Estados deberán tomar medidas apropiadas para: “Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o

superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

Además, el entorno empresarial, unido a los requerimientos de regulación, ha incrementado la demanda de rendición de cuentas y la transparencia en las juntas directivas y en especial de las empresas en forma general.

En este orden de ideas, las Naciones Unidas, en el año 2010, publicó *“Principios de empoderamiento de la mujer: la igualdad es en serio”*, donde se planteó la necesidad de una “participación suficiente de las mujeres en las tomas de decisión y el gobierno a todo nivel fue planteada como medio para empoderar a las mujeres en todo el mundo”. En el documento, suscrito por más de 100 CEO que participaron, asumen el compromiso con el empoderamiento de la mujer y la importancia de la diversidad e inclusión en estrategias de negociación, firmando con ello la “Declaración del Presidente Ejecutivo de apoyo a los principios”.

Para el año 2011, el Centro Global Corporativo de Deloitte (conocido como el Centro Global) emitió un informe llamado *“Las mujeres en la Junta Directiva, una perspectiva global”*, en la que presenta una visión general de varias iniciativas actuales en diferentes partes del mundo, tanto legales como regulatorias, para aumentar el número de mujeres que ocupan puestos en las juntas directivas de las sociedades. Estas iniciativas tienen un denominador común que es la aplicación de lineamientos en los códigos de gobierno corporativo locales, para pasar a informar acerca de las políticas de diversidad, hasta requerimientos legales de cuotas específicas.

Para el año 2015, Deloitte emitió la cuarta edición de *“Mujeres en las juntas directivas: una perspectiva global”*, en la que se detalla que la representación de mujeres en directorios corporativos continúa aumentando, pero el número de mujeres que lideran las juntas directivas aún permanece bajo a nivel mundial.

En el documento se contabiliza que las mujeres ahora tienen un 12% de las posiciones, con solo un 4% presidiendo los directorios. El reporte describe los esfuerzos de cuarenta y nueve países para aumentar el número de mujeres que ocupan puestos en el directorio. Los países europeos continúan a la cabeza en diversidad de género en las juntas directivas, con Noruega, Francia, Suecia e Italia, todas con altas clasificaciones.

Un ejemplo por destacar es el caso de Alemania, que introducirá una cuota de género obligatoria a partir del 2016 para las juntas de supervisión de alrededor de cien compañías enlistadas con gestión compartida de los empleados (donde los empleados participan en la gestión de las compañías para las que ellos trabajan). Un 18% de los puestos en el directorio están actualmente en manos de mujeres y un 4% de las presidencias de directorio son mujeres, gracias a las acciones que realizaron en el código de gobierno corporativo alemán, que aplica a las compañías cotizadas en bolsa, el cual contiene recomendaciones dirigidas a promover mayor representación de la mujer en las juntas directivas y

administrativas. Si bien las recomendaciones no fueron obligatorias, el incumplimiento debe ser informado anualmente.

Los logros en la participación de las mujeres, tanto en América Latina como en el mundo, son el resultado de muchas décadas de incansable trabajo llevadas a cabo desde diferentes alas, por muchas personas convencidas de la necesidad del respeto y el ejercicio pleno de los derechos de la mujer.

Pero, al igual que en el resto del mundo, en América Latina históricamente las mujeres han estado en extremo representadas en los cargos tanto públicos como en el sector privado, pues la presencia femenina y la masculina nunca han estado equiparadas.

En reconocimiento de esta infrarepresentación, varios países latinoamericanos han adoptado medidas especiales temporales para corregir las condiciones persistentes de la desigualdad y discriminación de hecho, conocidas como políticas de diferenciación para la igualdad o medidas de acción afirmativa (también denominadas discriminación positiva o inversa), siendo las cuotas de participación un mecanismo de aplicación.

Durante la década de los noventa, diferentes países latinoamericanos adoptaron leyes para el establecimiento de cuotas de género, por ejemplo en el campo electoral, que garantizaran a las mujeres niveles mínimos de participación política como candidatas en las elecciones nacionales y municipales. Los resultados se han visto reflejados de forma positiva en los países que la aplican, pero todavía no estamos equiparados.

La región latinoamericana es una de las regiones más desiguales del mundo con índices de pobreza significativos para toda la región; en este sentido, las carencias económicas representan uno de los problemas más apremiantes de las mujeres latinoamericanas, los cuales limitan su calidad de vida y desarrollo; mujeres en condiciones precarias difícilmente logran un empoderamiento significativo, dado las prioridades que esta misma condición de género provoca.

La búsqueda por el empoderamiento económico de las mujeres en América Latina y en el mundo se ha encaminado en los últimos años a transformaciones en el ámbito jurídico, tendientes a que las prácticas discriminatorias en el mercado productivo sean erradicadas, tanto en cuestiones salariales como en beneficios derivados de la maternidad y en protección contra actos de acoso sexual en el lugar de trabajo, en el apoyo a la empresariedad femenina, entre otros.

El reporte de Deloitte de 2015, cuarta edición de "*Mujeres en las juntas directivas: una perspectiva global*", indica que el progreso hacia el aumento del número de mujeres en las juntas directivas en la región de las Américas ha sido lento, el desglose de mujeres presidentas en América es de solo el 4% por ciento.

- En Estados Unidos, solo el 12% de los puestos en el directorio están en manos de mujeres y un 3% de la presidencia de las juntas son mujeres.

- Actualmente, en Canadá, el 13% de las posiciones en los puestos en el directorio están ocupados por mujeres. Sin embargo, el porcentaje de juntas directivas encabezadas por mujeres es de un 6%.

Las mejoras en la condición de vida de las mujeres han estado muy marcadas en materia de herencia y ciudadanía, en igualdad al interior de la familia y al acceso de mujeres y sus hijos e hijas a servicios públicos de salud y educación; sin embargo, las mujeres continúan privadas de recursos económicos y acceso a servicios públicos esenciales.

Un sistema democrático, realmente comprometido con la igualdad y equidad de género, debe tomar medidas en dos sentidos; por un lado, promoviendo mujeres a ocupar cargos de elección popular para que las mujeres sean verdaderas actrices de los procesos de toma de decisiones y, por el otro, impulsar procesos de organización y de agendas específicas para demandar el cumplimiento de los derechos de las mujeres, al incluir sus intereses y necesidades en las políticas de Estado que se generen.

Aún hoy se considera que las mujeres se encuentran entre el techo de cristal (que fija un límite invisible a sus aspiraciones) y el piso engomado (las limitaciones que se autoimponen las propias mujeres por privilegiar su papel en la familia o por no animarse a dar el salto). La necesidad de erradicar los patrones socioculturales que discriminan y obstaculizan el avance hacia la igualdad es necesaria, por lo que esta iniciativa se encamina en este sentido.

Costa Rica no puede quedar al margen del avance en el dictado de acciones normativas para garantizar el acceso de las mujeres a puestos de toma de decisión, porque invertir en el empoderamiento de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, la erradicación de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo.

La Ley N.º 7142, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 de marzo de 1990, establece en un marco general la mención de la obligación de un trato igualitario en el acceso al ejercicio de cargos públicos, en este sentido el artículo 1 señala:

“Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural”;

Con la reforma integral del Código Electoral, en el año 2009, se introduce en la legislación nacional la paridad y la alternancia en los puestos elegibles, que se aplica a la elección de puestos en el Parlamento y los gobiernos locales.

La Ley N.º 8901, Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, de 18 de noviembre de 2010, estableció un porcentaje mínimo para la integración de las juntas directivas de asociaciones, sindicatos y asociaciones solidaristas. Dicha ley fue objeto de una acción de inconstitucionalidad declarada sin lugar por parte de la Sala Constitucional mediante el Voto N.º 4630-2014.

En dicha ocasión la Sala Constitucional indicó que: *“(…)no es inconstitucional siempre que se interprete que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaristas, Asociaciones Comunales y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género, de forma progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica, el derecho de asociación y según la conformación fáctica y proporcional que cada uno de los géneros lo permita en la asociación en cuestión”*.

Los cambios jurídicos a favor de la igualdad de género son un logro parcial y se han dado en el marco de acciones afirmativas, pero aún hace falta camino por recorrer en esta materia. La presentación de esta propuesta de enmienda tiene por objetivo complementar las gestiones hechas para garantizar la construcción de la autonomía en la toma de decisiones, que comprende la plena participación en la toma de decisiones que afectan la vida de las mujeres y su colectividad.

Por las razones expuestas, someto a la consideración de los señores diputados y las señoras diputadas el siguiente proyecto de ley, para su tramitación y aprobación por el Plenario legislativo.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

ADICIÓN DEL ARTÍCULO 101 BIS Y DEL INCISO 22) AL ARTÍCULO 159 DE LA LEY N.º 7732, LEY REGULADORA DEL MERCADO DE VALORES, PARA INCORPORAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN

ARTÍCULO 1.- Se adiciona el artículo 101 bis a la Ley N.º 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores, de 17 de diciembre de 1997, y sus reformas. El texto dirá:

“Artículo 101 bis.- **Gobierno corporativo**

Las entidades cuyo supervisor sea la Superintendencia General de Valores podrán contar con la administración que más convenga a su objeto social de acuerdo con la ley; sin embargo, deberán contar con un código de gobierno corporativo que establecerá como mínimo:

- a)** Los órganos de gobierno que tendrá la entidad, con definición clara de sus competencias, la forma de elección de las personas miembros donde se garantice la representación de ambos sexos y el mecanismo de remuneración.

- b)** Políticas y procedimientos que deben emitir, con el fin de asegurar la adopción de sanas prácticas de gobierno corporativo.
- c)** Mecanismos a seguir para asegurarse de que contará con el personal idóneo para la ejecución de sus labores; para ello, deberá tener consideración apropiada de las mujeres dentro de los procesos de nombramiento.
- d)** Mecanismo de acción afirmativa para implementar las medidas contempladas en la Ley N.º 6968, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, de 2 de octubre de 1984; la Ley N.º 8089, Protocolo Facultativo de la Convención para Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de 6 de marzo de 2001, la Ley N.º 7142, Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 de marzo de 1990 y demás leyes conexas, como parte de las prácticas de gobierno corporativo.
- e)** Las bolsas de valores deberán contar, en su junta directiva, al menos con dos directores o directoras independientes.

El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif) reglamentará la aplicación de la presente norma y podrá exigir requisitos adicionales para garantizar las mejores prácticas de gobierno corporativo en las entidades que participan en el mercado de valores.”

ARTÍCULO 2.- Se adiciona el inciso 22) al artículo 159, “Infracciones graves”, de la Ley N.º 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores, de 17 de diciembre de 1997, y sus reformas. El texto dirá:

“Artículo 159.- Infracciones graves

Incurrirán en infracciones graves:

[...]

22) Las entidades corporativas que, estando obligadas, no se ajusten a las disposiciones que mediante ley, reglamento o acuerdo les aplique en materia de gobierno corporativo.”

Rige a partir de su publicación.

Maureen Clarke Clarke
DIPUTADA

20 de agosto de 2015.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de la Mujer.

1 vez.—Solicitud N° 41375.—O. C. N° 25003.—(IN2015068011).