

Investigación joven con perspectiva de género II

Edición y coordinación:
Marian Blanco
Clara Sainz de Baranda



uc3m | Universidad **Carlos III** de Madrid
Vicerrectorado de Política Científica
Instituto de Estudios de Género

Investigación joven con perspectiva de género II

Investigación joven con perspectiva de género II

Edición y coordinación:

Marian Blanco

Clara Sainz de Baranda

Edita: **Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.**
2017

**Creative Commons Reconocimiento – NoComercial – SinObraDerivada (by-nc-nd):
No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras
derivadas.**

Edición electrónica disponible en internet en e-Archivo:

<http://hdl.handle.net/10016/26051>

ISBN: 978-84-16829-23-1

La responsabilidad de las opiniones emitidas en este documento corresponde exclusivamente de los/as autores/as. El Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III de Madrid no se identifica necesariamente con sus opiniones. Instituto Universitario de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid. 2017

**Libro de Actas del II Congreso de jóvenes investigadorxs
con perspectiva de género (Getafe, 26 y 27 de junio de
2017)**

EDITORIAL	9
LA INTERDISCIPLINAREIDAD DE LOS ESTUDIOS DE GÉNERO, UNA REALIDAD EN AUGE E IMPRESCINDIBLE PARA LA UNIVERSIDAD - Marian Blanco y Clara Sainz de Baranda	9
MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REPRESENTACIONES DE GÉNERO.....	12
PIONERAS Y HEROÍNAS: LA RECUPERACIÓN DEL SUJETO HISTÓRICO FEMENINO EN LA PRENSA ESCRITA ACTUAL - Irene Mendoza	13
COBERTURA MEDIÁTICA Y LIDERAZGO POLÍTICO FEMENINO EN EL CASO DE ANGELA MERKEL (2005, 2009, 2013) - Miriam Suárez	26
ANÁLISIS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ADOLESCENTES EN LA FICCIÓN TELEVISIVA ACTUAL: EL CASO DE <i>POR TRECE RAZONES</i> (2016) - Cristina Hernández-Carrillo de la Higuera.....	42
EL FEMINISMO COMO OBJETO DE CONSUMO EN LA SOCIEDAD DEL ESPECTÁCULO - Amanda Padilla.....	58
FRIDA KAHLO EN LA GRAN PANTALLA. LA REPRESENTACIÓN CINEMATOGRAFICA DE LA ARTISTA MEXICANA EN EL <i>BIOPIC</i>: EL CASO DE FRIDA Y <i>FRIDA, NATURALEZA VIVA</i> - María Toscano.....	68
HISTORIA.....	85
LAS CONTRADICCIONES EN LA CONSTRUCCIÓN DEL GÉNERO FEMENINO EN EL FRANQUISMO. LAS MUJERES DE PRESO Y LAS PRESAS POLÍTICAS - Carlota Álvarez.....	86
<i>CUANDO LA CASA ESTÁ ACABADA ENTRA EN ELLA LA MUERTE: CONCEPCIONES EN TORNO AL ESPACIO DOMÉSTICO ANDALUSÍ - Sara Medina</i>	101
LA INFLUENCIA FEMINISTA EN LA HISTORIOGRAFÍA: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS ESTUDIOS NOBILIARIOS DE LA EDAD MODERNA - Antonio López	115
LA PRIMERA DAMA ERA HOMBRE PERFECTO: TRAVESTISMO Y PRÁCTICAS <i>QUEER</i> EN MADRID EN EL SIGLO XVIII - Juan Pedro Navarro.....	124

LOS PARADIGMAS DE LA FEMINIDAD A FINALES DEL SIGLO XIX Y PRINCIPIOS DEL XX: FEMINIDADES OPUESTAS Y DESPERTAR DE LA NUEVA MUJER NORTEAMERICANA EN LA OBRA DE KATE CHOPIN - Bárbara García, Enrique Bonilla y Esther Rivas.....	140
ANÁLISIS SOCIAL.....	152
TATUAJE Y FEMINISMO: LA RECONQUISTA DEL CUERPO - Julia Pérez	153
GÉNERO Y SEXUALIDADES.....	163
METÁFORAS EN EL AIRE: DISCURSO, GENERO, PRESTIGIO Y PRIVILEGIOS EN LA MASCULINIDAD ACTUAL - Jorge Cascales	164
EL ÁRBOL PATRIARCAL: ENSEÑANDO A VER EL GÉNERO - Alejandro Muñoz	180
EL GÉNERO EN LA ENCRUCIJADA. NUEVOS RETOS PARA UN CONCEPTO EN USO - Soraya Gahete.....	194
LA EDUCACION SEXUAL Y AFECTIVA: UN DERECHO, UNA PRIORIDAD - Mar Companys	208
UM VERDADEIRO KAMA SUTRA: A (DES)CONSTRUÇÃO DO CASAL HETEROSSEXUAL ÍNTIMO E IGUAL - Iolanda Maciel Fontainhas	219
LAS POLÍTICAS DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA EN ARGENTINA Y BRASIL 2003-2015 - Evangelina Martich	235
POLÍTICAS PÚBLICAS Y DESIGUALDAD DE GÉNERO	250
EL EMPODERAMIENTO PSICOSOCIAL FEMENINO EN EL CONTEXTO LABORAL: UNA REVISIÓN TEÓRICA - Laritza Machin Rincón y Eva Cifre Gallego.....	251
EL MODELO DE LAS CUOTAS DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS - Ana Julia Ramírez.....	268
EDUCACIÓN Y DOCUMENTACIÓN.....	284
GÉNERO E INTERCULTURALIDAD EN LA ENSEÑANZA DEL ESPAÑOL COMO SEGUNDA LENGUA - Elena Salido	285
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ENSEÑANZA DEL INGLÉS: ANÁLISIS E INTERVENCIÓN - Leyre Carcas	301
INFLUENCIA DEL GÉNERO EN EL USO DE REDES SOCIALES ACADÉMICAS POR LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA - Esther Carreño.....	318

VIOLENCIA DE GÉNERO	330
LA APORTACIÓN DEL FEMINISMO EN LA PSICOTERAPIA CON MUJERES: INTERIORIZACIÓN PERSONAL SUBJETIVA DEL FEMINISMO EN LA PRAXIS COTIDIANA COMO PSICÓLOGA- Jone Paguey	331
LA PERSPECTIVA FEMINISTA EN EL ABORDAJE DEL TRAUMA A TRAVÉS DEL ARTETERAPIA - Carolina Peral.....	349
PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE CIBERACOSO EN LA ADOLESCENCIA - Carmen Rodríguez-Domínguez, Roberto Martínez-Pecino, Roberto y Mercedes Durán.....	363
DIFICULTADES EN LA RUPTURA CON LA RELACIÓN DE MALTRATO EN VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTO DE EXTREMA POBREZA - Esther Rivas, Enrique Bonilla y Bárbara García.....	377
PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y FEMINISMO.....	392
PROCESSES OF SUBJECTIVATION THROUGH THE LENS OF COLONIALITY OF GENDER - Marie Moïse	393

EL MODELO DE LAS CUOTAS DE GÉNERO EN LOS CONSEJOS DE ADMINISTRACIÓN DE LAS EMPRESAS

Ramírez, Hernández, Ana Julia
Universidad de Guanajuato
ajulia1c@hotmail.com

RESUMEN:

Las cuotas de género constituyen una acción afirmativa que busca remediar la baja presencia del género femenino en los Consejos de Administración de las empresas, múltiples Estados las han establecido en sus legislaciones internas, en todo caso, cabe hacer mención al modelo implementado en Noruega, España y la Unión Europea. En la presente investigación se realiza un estudio comparado desde una perspectiva jurídica, respecto el ámbito espacial antes señalado, en contraste con el modelo que se busca implementar en México, a través de la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley de Mercado de Valores, en materia de competitividad e igualdad de género, presentada por 50 senadores ante la Cámara el pasado 20 de septiembre de 2016, haciéndose mención, entre otros aspectos, de la posible vulneración a la libertad de empresa.

PALABRAS CLAVE: techo de cristal; cuotas de género; igualdad; consejos de administración; libertad de empresa.

1. Introducción

A pesar de que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce el derecho humano a la igualdad en el artículo cuarto, prohíbe cualquier tipo de discriminación motivada por el género en su artículo primero, y de que el Estado ha ratificado múltiples instrumentos internacionales⁴⁴ en la materia; la violencia de género, discriminación salarial, la escasa representación del género femenino en los cargos de representación política y la casi nula presencia de las mujeres en los cargos de responsabilidad empresarial, dejan de manifiesto que la mera expresión de

⁴⁴ A través de ratificar instrumentos internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer y la Convención Sobre los Derechos Políticos de la mujer, el Estado Mexicano se ha comprometido a adoptar las medidas legislativas o de otro carácter a fin de hacer efectivo el derecho de igualdad de las mujeres y prevenir la discriminación por motivo de género.

reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres no se puede materializar sin la intervención del Estado.

Existe una barrera invisible en las organizaciones privadas que no permite a las mujeres acceder a altos cargos, a pesar de que formalmente no existe impedimento para ello, a está hecho se le denomina techo de cristal. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo, los porcentajes de mujeres que desempeñan los máximos puestos ejecutivos de las mayores empresas del mundo son mínimos, no llegando en ocasiones a representar ni un 3% (Heredero, 2014, p. 5).

En el caso de México, según un estudio realizado por Valadez (2016, p. 82), se identificó que el 58.3% de las empresas mexicanas que cotizan en la bolsa de valores no tienen mujeres en sus Consejos de Administración, en el 97.9% de estas empresas no hay mujeres presidiendo el Consejo de Administración y finalmente en el 99.3% de las empresas cotizadas mexicanas no hay mujeres ocupando el cargo de director general.

En la búsqueda de hacer efectiva la igualdad material entre hombres y mujeres, los Estados pueden establecer acciones afirmativas, también conocidas como discriminación positiva. Anna M. Fernández Poncela (como se citó en Arambula, 2008, p.4) define las acciones afirmativas como "aquellas cuyo objetivo es borrar o hacer desaparecer la discriminación existente en la actualidad o en el momento de su aplicación, corregir la pasada y evitar la futura, además de crear oportunidades para los sectores subordinados. Se trata de políticas concretas que sirven al objetivo más amplio de igualdad de oportunidades. Y son necesarias para vencer las resistencias al cambio, las dificultades, obstáculos y limitaciones que se levantan por doquier sembradas a diestra y siniestra en el largo y difícil camino hacia una igualdad de oportunidad verdadera".

Las cuotas de género en los consejos de administración han sido implementadas exitosamente en Noruega, en España no han sido del todo eficaces y en la Unión Europea se busca establecerlas mediante una Iniciativa de Directiva que ha sido aprobada por la Comisión de la Unión Europea y por el Parlamento Europeo. Surge aquí la interrogante para el lector ¿por qué tomar como modelo de comparación un modelo que no ha resultado eficaz o un modelo que no se encuentra vigente? Lo anterior se realiza así debido a que su estructura las hace únicas en su tipo y permite realizar una aproximación al contenido jurídico de las cuotas de género como acciones

afirmativas y así concluir si resultará o no adecuado dicho modelo para el estado mexicano.

Las cuotas de género han despertado ciertas inquietudes entre estudiosos del derecho, los mismos órganos legislativos, las fuerzas del mercado y en general en la población, como ¿Hasta dónde está justificada legítimamente la intervención del Estado para hacer efectivo el derecho a la igualdad? ¿Violan las cuotas de género en los Consejos de Administración la libertad de empresa?, ¿Qué naturaleza jurídica debe de tener la disposición que fija las cuotas?, y, en caso de incumplimiento ¿Qué sanciones puede adoptar el Estado?

Respecto de la libertad de empresa, como un acercamiento a su significado, podemos decir que constituye la facultad de las empresas de actuar de conformidad con sus intereses dentro de los límites que establece el Estado.

2. Hipótesis inicial

Las cuotas de género en los Consejos de Administración constituyen una política pública con perspectiva de género significativa que por su naturaleza no se puede implementar en el sistema jurídico mexicano tal y como se establece en la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley de Mercado de Valores, en materia de competitividad e igualdad de género, presentada por 50 senadores ante la Cámara el pasado 20 de septiembre de 2016, sin vulnerar el derecho a la libre empresa.

3. Metodología

Se utilizó el método sistemático para ordenar los conocimientos de la materia, agrupándolos en sistemas coherentes con características definidas, con la finalidad de establecer la naturaleza y componentes de las cuotas de género en los Consejos de Administración como políticas públicas de perspectiva de género y su relación con el derecho de libre empresa.

A través del método analógico o comparativo se identificó las diferencias y semejanzas, entre los ámbitos especiales en los cuales se han implementado las cuotas de género o se han presentado iniciativas en la materia (Noruega, España y Unión Europea), con la

finalidad de definir las consecuencias de aplicar en modelo de las cuotas en nuestro sistema jurídico.

De la misma manera, se utilizó el método de interpretación legislativa para la investigación de la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Sociedades Mercantiles y la Ley de Mercado de Valores, en materia de competitividad e igualdad de género, presentada ante la Cámara de Senadores el 20 de septiembre de 2016, conjuntamente se realizó el análisis de la normatividad vigente en Noruega y España respecto de las cuotas de género en los Consejos de Administración y, respecto de la Unión Europea, se analizó la iniciativa de la Comisión Europea en la materia.

4. Resultados

4.1. Noruega

Las cuotas de género en los Consejos de Administración no fueron fáciles de establecer en la legislación noruega, los detractores de las cuotas (la industria noruega, muchos políticos conservadores y la Confederación de Empresarios de Noruega) se opusieron con firmeza a la reglamentación, argumentando que el sector empresarial de Noruega debía ser capaz de alcanzar el equilibrio de género a través de acciones voluntarias, sin embargo, el parlamento noruego aprobó la reglamentación.

A partir del 2004 la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada (Norwegian Public Limited Liability Companies Act) establece en los artículos 6-11^a y 20-6, la obligación tanto para la empresa pública como para la privada, de contar con una representación de cada sexo de al menos 40 por ciento en los Consejos de Administración. Cabe mencionar que dicha medida es aplicable únicamente para empresas públicas y privadas que coticen en la bolsa de valores.

Aunque resultó obligatoria la medida para las empresas públicas desde su entrada en vigor, las empresas privadas contaron con un plazo de tres años para no ser penalizadas por no dar cumplimiento a la cuota femenina (Escribano, 2015, p. 251). Sin duda la aportación más significativa de la legislación Noruega es la sanción que se establece, ya que en caso de incumplimiento a las cuotas, se prevé la pérdida del registro en el Registro de Empresas Comerciales e incluso la disolución de empresa.

Dicha medida permitió elevar la representación del género femenino en los Consejos de Administración hasta lograr el 40 por ciento proyectado en la Ley (Stan, 2013, p.28). Señala Stan (2013, p. 30) que "la cuota de género en los Consejos de Administración en Noruega ha servido de catalizador para que otras empresas, que no entran en los requisitos de la ley, adopten voluntariamente la política de cuotas, tras haber comprobado el interés para las juntas directivas".

4.2. España

Por su parte, España tiene una legislación menos estricta que el país escandinavo, ya que el total de sus disposiciones en la materia son potestativas y no prevén sanción alguna. El Código Unificado de Buen Gobierno para Sociedades Cotizadas (también conocido como Código Conthe), la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley de Sociedades de Capital, constituyen la legislación vigente en el tema.

El Código Unificado de Buen Gobierno para las Sociedades Cotizadas de 2006, formula una serie de recomendaciones, entre las que destaca que en caso de que sea escaso o nulo el número de consejeras, el Consejo debe explicar los motivos y las iniciativas adoptadas para corregir tal situación; y que, en particular, la Comisión de nombramientos debe velar para que al proveerse nuevas vacantes: a) Los procedimientos de selección no adolezcan de sesgos implícitos que obstaculicen la selección de consejeras; y, b) La compañía busque deliberadamente, e incluya entre los potenciales candidatos, mujeres que reúnan el perfil profesional buscado (Carrasquero, 2014).

Sin embargo, dicha medida no ha resultado eficaz, señala Escribano (2015) "...en general, las Recomendaciones del Código Conthe han tenido un amplio asentimiento y seguimiento. Sin embargo, los escasos resultados en materia de igualdad vienen reclamando normas imperativas que impulsen decididamente el proceso" (p. 275). Lo anterior acontece de la misma manera con la Ley Orgánica y la Ley de Sociedades de Capital, que por su carácter potestativo no han logrado tener el impacto deseado. De conformidad con un estudio realizado por Valdez (2016, p. 23), el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de una muestra de 142 empresas nacionales que cotizan en la bolsa al 2013 llegaba únicamente al 13 por ciento.

Ahora bien, al igual que la Ley de Sociedades de Responsabilidad Limitada de Noruega, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de

España, también se enfrentó a fuertes detractores de las cuotas de género, el anteproyecto de la Ley en un inicio contemplaba un porcentaje del diez por ciento anual de consejeras en un plazo de cuatro años, en la medida en la que fueran terminando los nombramientos de los consejeros antes de la entrada en vigor de la Ley.

El Consejo General del Poder Judicial en su dictamen de fecha 26 de abril de 2006 sobre la pertinencia de la Ley en referencia, menciona la importancia de las cuotas, y a la vez, la dificultad que implica establecerlas; de hallar un equilibrio, pues la introducción de criterios de preferencia no pueden obviar los principios de los artículos 23 (derecho a acceder en condiciones de igualdad a cargos públicos) y 103.3 (principios de mérito y capacidad para acceder a cargos públicos) de la Constitución, lo que, sin embargo, tampoco puede significar la imposible introducción de fórmulas de promoción (Escribano, 2015).

Por su parte, el Consejo de Estado en su Dictamen 803/2006 de fecha 22 de junio, se inclinó por la fórmula jurídica que representaban los Códigos de Buen Gobierno, al considerarla más adecuada. Estableciendo que la exigencia de cuotas prefijadas es incompatible con los criterios de eficiencia, idoneidad, mérito y capacidad, por lo que consideraron que no puede prevalecer el sexo sobre los mismos pues no sería aceptable sobre el interés general o el de competitividad de las empresas.

Cabe mencionar que la Confederación española de Organizaciones Empresariales también mostró su desacuerdo con la norma del Anteproyecto, por la inseguridad jurídica de la técnica empleada; la estimó contraria a toda medida legal al no tener en cuenta la especificidad de cada empresa, obligando a la introducción forzada de cuotas en función del sexo y prescindiendo del mérito, el talento y el valor añadido del consejero, por lo cual (consideró la Confederación) con la regulación propuesta se vulneraría el principio de libertad de empresa (Escribano, 2015).

A pesar de las fuertes críticas, se aprueba la Ley Orgánica para la igualdad en 2007, con sustanciales modificaciones; en su artículo 75 se establece que las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada (con lo cual se deja fuera de la obligación a la pequeña y mediana empresa) procurarán incluir en su Consejo de Administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley, por lo que podemos observar que se amplía el plazo previsto

inicialmente en el anteproyecto hasta ocho años, y continua siendo una medida normativa de carácter potestativo.

Tanto el Código Unificado de Buen Gobierno para las sociedades cotizadas como la ley Orgánica para la Igualdad al utilizar expresiones como “explicar los motivos y las iniciativas adoptadas”, “velar”, “procurar”, dejan a la buena fe de las empresas la inclusión del género femenino en los Consejos de Administración, al no establecen una sanción en caso de incumplimiento.

Posteriormente, en 2014 la Ley de Sociedades de Capital en su artículo 540, establece que las empresas tienen la obligación de auto imponerse un objetivo mínimo de consejeras en los consejos de administración como un esfuerzo para promover la igualdad, aunque no existe una sanción por incumplimiento, el gobierno español ha señalado que tomará en cuenta el cumplimiento a la hora de asignar determinados contratos públicos (Valadez, 2016).

4.3. Unión Europea

Antes de adentrarnos en el tema, es necesario puntualizar la naturaleza jurídica de la Directiva como fuente de derecho de la Unión Europea (en adelante UE), así como el procedimiento de legislación ordinario de la UE.

La directiva es una de las fuentes de la UE, que junto al Reglamento constituyen las fuentes de derecho más significativas; se trata de un instrumento flexible que se emplea principalmente como medio para armonizar las legislaciones nacionales. Establece una obligación de resultado para los países de la UE, sin embargo confiere a los Estados Miembros la libertad de establecer los medios para alcanzarlos.

Señala Borchardt (2011, p. 96), “El objetivo de la directiva no es.. la unificación del Derecho, sino la aproximación de las legislaciones. Con dicha aproximación se pretenden eliminar las contradicciones entre las disposiciones legislativas y administrativas de los Estados miembros o suprimir paso a paso las diferencias, con el fin de que en todos los Estados miembros se impongan en lo posible los mismos requisitos materiales”.

Después de que es adoptada una directiva, debe transponerse al Derecho interno de cada uno de los Estados Miembro para su cumplimiento, a través de una ley que la incorpore. Sin embargo, en el intento de no ser una medida intrusiva a la soberanía estatal, los Estados Miembros cuentan con un margen de maniobra en el proceso de

transposición, con la finalidad de tomar en cuenta su identidad cultural al momento de llevarse al derecho interno.

Ahora bien, la UE se encuentra conformada por los siguiente órganos: el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo, el Consejo, la Comisión Europea, el Tribunal de Justicia de la UE, el Banco Central Europeo y el Tribunal de Cuentas.

En el procedimiento legislativo ordinario interviene la Comisión con la facultad de iniciativa, el proyecto elaborado por la Comisión se debate y se adopta por mayoría simple, y una vez aprobado se presente simultáneamente ante el Parlamento Europeo y al Consejo, junto con la exposición de motivos, a continuación el Presidente del Parlamento turna la propuesta a la Comisión del Parlamento competente y el resultado se debate en pleno, y el Parlamento puede aprobar o rechazar la propuesta, una vez realizado lo anterior se transmite su decisión al Consejo.

En caso de que el Consejo apruebe la posición del Parlamento, se adopta el acto correspondiente y termina el procedimiento legislativo, en caso de no aprobar la posición, la Comisión transmite su posición en primera lectura al Parlamento, y se procede a una segunda lectura en el Parlamento con las observaciones de la Comisión. (Borchardt, 2011).

El Consejo presentó una propuesta de directiva ante el Parlamento Europeo destinada a mejorar el equilibrio entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, en fecha 14 de noviembre de 2012, la cual fue aprobada por el Parlamento y se encuentra pendiente de discusión por parte de la Comisión.

Señala Carrasquero (2015);

En dicha propuesta de directiva se establece que las cuotas deben de ser vinculantes y deben de ir acompañadas de un sistema de sanciones efectivas, proporcionales y disuasorias en caso de incumplimiento, que podrían incluir, entre otras, la imposición de multas administrativas o la declaración de nulidad o anulación del nombramiento o la elección de los administradores no ejecutivos que incumplan las disposiciones nacionales.

Originalmente la Comisión recomendó que la cuota abarcara tanto a los administradores ejecutivos como no ejecutivos, estimándose que sería la forma más conveniente para aumentar la participación de la mujer en los consejos, así como para generar beneficios económicos y sociales (evidentemente la incidencia en el derecho de

libertad de empresa sería mayor, que no desproporcionada). Sin embargo, y luego de las reticencias que generó esta disposición, la afectación a los administradores ejecutivos se redujo a una mera recomendación (p. 364).

Las principales características de la propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo (2012) son las siguientes:

- La finalidad de la propuesta es aumentar substancialmente 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 y exigiendo 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 unos criterios preestablecidos, claros, formulados de forma neutra y carentes de ambigüedades.
- Se fija el objeto de alcanzar el citado porcentaje a más tardar el 1 de enero de 2020 o, si las empresas cotizadas son empresas públicas, a más tardar el 1 de enero de 2018.
- La propuesta se centra en las empresas cotizadas, debido a su importancia económica y su gran visibilidad y a que sientan las normas del sector privado en general.
- Se excluye del ámbito de aplicación a las empresas cotizadas que sean pequeñas y medianas empresas.
- Establece que habiendo candidatos de ambos géneros con la misma cualificación se dará prioridad al candidato del sexo menos representado a menos que una evaluación objetiva, que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona, incline la balanza a favor del candidato del otro género.
- Impone a las empresas cotizadas la obligación de asumir compromisos individuales en relación con la representación de ambos géneros entre los administradores ejecutivos.
- Impone a las empresas cotizadas que no alcancen los objetivos relativos a los administradores no ejecutivos o los compromisos relativos a los administradores ejecutivos una obligación suplementaria de explicar los motivos e incluir la descripción de las medidas adoptadas y previstas para alcanzar los objetivos o los compromisos en el futuro.

- Se obliga a los Estados miembros a establecer sanciones aplicables en caso de infracción de la presente Directiva. Estas sanciones deben ser efectivas, proporcionales y disuasorias. (Las cuales podrán consistir en multas administrativas o la nulidad o anulación pronunciada por un órgano judicial, del nombramiento o elección de los administradores no ejecutivos cuando se haya realizado de forma contraria a lo que establece la Directiva).

La propuesta de Directiva también ha tenido detractores, un grupo de nueve Estados miembros, liderados por Reino Unido, en septiembre de 2012, enviaron una carta a la Comisión expresando su oposición al sistema de cuotas. Lo que alegaban en aquel entonces, era que el texto infringía el principio de subsidiariedad, porque son los Estados quienes tienen la responsabilidad de aumentar la diversidad de género en sus consejos de administración de la manera en que crean conveniente.

Carrasquero (2015), sostiene que la Propuesta de Directiva no vulnera al derecho de propiedad ni la libertad de empresa, ya que se justifica la afectación a ambos, debido a que la propuesta se centra en los administradores no ejecutivos, los cuales, aun siendo elementos importantes, no intervienen en la gestión cotidiana de estas. Lo anterior bajo la lógica de que un consejero ejecutivo, tiene a su cargo el gobierno corporativo de la empresa y lleva a su cargo la administración de la sociedad, desde donde se ejerce propiamente la libertad de empresa.

Como ya se señaló antes, la propuesta de Directiva fue aprobada por el Parlamento Europeo, y sigue pendiente su discusión por el Consejo de la Unión Europea. Sin embargo, es urgente legislar en la materia, debido a la infrarrepresentación del género femenino en los Consejos de Administración en los Estados Miembros. Según los últimos datos en la materia, las mujeres apenas alcanzan el 21,2% de participación (Carrasquero, 2015, p.93).

4.4. México

En la búsqueda de paliar la desigualdad manifiesta entre ambos géneros, se toma la figura de las cuotas del género del derecho internacional. Sin embargo, las cuotas solamente están contempladas en la legislación mexicana en la esfera pública.

Las cuotas de género en materia electoral existen en México desde 1993, en el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales se indicaba que los partidos políticos nacionales tenían que considerar en sus estatutos que las candidaturas a

diputados y senadores por ambos principios, no excedieran el setenta por ciento para un mismo sexo.

Las cuotas de género en materia electoral han sufrido transformaciones a través del tiempo y en 2014 se eleva a rango constitucional la obligación de los partidos políticos de cubrir un 50% de cada género tanto en candidatos de representación proporcional como de mayoría relativa, extendiéndose también la obligación a las entidades federativas.

El Tribunal Federal Electoral en dos de sus sentencias se ha ocupado de definir tanto los elementos fundamentales, así como las razones por las cuales no son discriminatorias las acciones afirmativas; en la sentencia del expediente 11/2015, señala que sus elementos fundamentales son los siguientes; a) Objeto y fin. Hacer realidad la igualdad material y, por tanto, compensar o remediar una situación de injusticia, desventaja o discriminación; alcanzar una representación o un nivel de participación equilibrada, así como establecer las condiciones mínimas para que las personas puedan partir de un mismo punto de arranque y desplegar sus atributos y capacidades. b) Destinatarias. Personas y grupos en situación de vulnerabilidad, desventaja y/o discriminación para gozar y ejercer efectivamente sus derechos, y c) Conducta exigible. Abarca una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria. La elección de una acción dependerá del contexto en que se aplique y del objetivo a lograr.

De la misma manera, en la sentencia 3/2015 señala que las cuotas de género no son discriminatorias, bajo la siguiente tesis: Las acciones afirmativas son medidas especiales de carácter temporal que se adoptan para generar igualdad y no se considerarán discriminatorias siempre que sean razonables, proporcionales y objetivas, y una vez alcanzado el fin para el cual fueron implementadas cesarán. Es por ello que las medidas temporales a favor de las mujeres, encaminadas a promover la igualdad con los hombres, no son discriminatorias, ya que al establecer un trato diferenciado entre géneros con el objeto de revertir la desigualdad existente, compensan los derechos del grupo de población en desventaja, al limitar los del aventajado.

Ésta es una figura que ha ganado terreno en los últimos diez años, tanto en México como en los países de Latinoamérica y en el mundo, se considera una medida temporal para remediar la baja participación del género femenino como candidatas a cargos de representación popular.

En el ámbito privado, no existen políticas públicas que garanticen el acceso de las mujeres a los Consejos de Administración en las empresas, el 20 de septiembre de 2016 es presentada por cincuenta senadores y senadoras de diversos partidos, ante la Cámara de Senadores la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley general de sociedades mercantiles y la ley de mercado de valores, en materia de competitividad e igualdad de género (2016) . De conformidad con el Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación (2016) la iniciativa aún se encuentra en la cámara de origen, pendiente de dictaminar en las comisiones a las que fue turnada.

Los principales elementos de la Iniciativa en comento son los siguientes:

- Establece la obligación para todo tipo de sociedades de integrar los consejos directivos, órganos colegiados, consejos de administración, asambleas de accionistas, etcétera, con al menos un tercio de su composición de un género diferente. Por lo que el alcance de las cuotas de género también se extiende a la pequeña y mediana empresa, caso contrario que en Noruega, España y la UE.
- Especifica que, en el caso de la Asamblea General de Accionistas, para la postulación de cargos de gerentes generales o especiales, deberán presentarse al menos un tercio de postulantes de género diferente al del resto de los miembros considerados en la ronda (siendo una medida que establece una obligación en el procedimiento y no de resultado, pues bien, se podría dar cumplimiento formalmente sin que el resultado implique que el puesto de gerente general o especial será ocupado por una persona del género femenino).
- Precisar la incorporación de planes de inclusión proyectados que contemplen la equidad de género en su desarrollo (únicamente previsto para las Sociedades Anónimas Promotoras de Inversión Bursátil).
- Respecto de las cuotas en las Sociedades Anónimas Promotoras de Inversión y de las Sociedades Anónimas Promotoras de Inversión Bursátil, para las primeras se establece un cuota de género de un tercio de sus integrantes y para las segundas, únicamente se establece que el consejo de administración debe de estar integrado por ambos géneros.

4.5. Las cuotas de género y la libertad de empresa.

Respecto de la libertad de empresa, en la tesis aislada número I.1o.A.E.138 A (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 30, mayo 2016, t. VI, p. 2827, el Tribunal Colegiado de Circuito considera que en el artículo quinto constitucional, está implícito el derecho de libertad de empresa que, básicamente, consiste en la posibilidad, siempre que se respeten las condiciones establecidas por las leyes, de acceder y operar en el mercado o, si se prefiere, de iniciar y desarrollar actividades productivas o dejar de hacerlo. Ello significa que, análogamente a lo que ocurre con los derechos fundamentales al trabajo o a la propiedad privada, el de libertad de empresa no implica un privilegio para que el ámbito de incidencia se reglamente de un modo determinado o se deje sin regular, pues el único límite a las atribuciones del legislador, consiste en que la normativa que al respecto se expida no sea arbitraria ni desproporcionada.

Después de analizar el modelo de las cuotas de género como acciones afirmativas establecidas en Noruega, España y la UE, considero que existen dos características estructurales en el modelo jurídico de las cuotas en las cuales radica la vulneración o no del derecho de libre empresa: el ámbito subjetivo de aplicación y la naturaleza jurídica de la cuota.

Las cuotas de género no implican una violación al derecho de libre empresa, siempre y cuando sean implementadas en sectores estratégicos que no causen una intromisión desmedida en la gobernanza de las empresas privadas. Tanto en España, Noruega y la Unión Europea, se establece la medida únicamente para empresas cotizadas, con la finalidad de introducir a las mujeres al mercado laboral de las grandes empresas, excluyendo así, a la pequeña y mediana empresa. Buscan entonces, llegar a un grupo reducido y específico de empresas pero con gran relevancia, por ser sociedades que cotizan en la bolsa.

Respecto de la naturaleza jurídica de la medida adoptada, como se señaló anteriormente las cuotas de género en España están establecidas como recomendaciones en Códigos de Buen Gobierno o como una medida que debe procurarse, sin establecer sanción alguna. Por su parte, la Propuesta de Directiva de la Unión Europea en la materia, fija los objetivos esperados y deja al arbitrio de los Estados miembro el establecimiento de las sanciones. Sin embargo, es menester

recordar que la última aún no se encuentra vigente debido a que no ha sido aprobada por el Consejo Europeo.

Respecto de estas dos características: sujetos a quiénes las cuotas van dirigidas y la naturaleza jurídica de la norma, en el caso de México se pretende establecer las cuotas como requisito de constitución de todo tipo de sociedades, por lo cual, considero se vulnera el derecho de libre empresa, ya que la pequeña y mediana empresa, como podría ser el caso de una empresa familiar, constituida tal vez por solamente personas del género femenino o del masculino, se ve obligada a constituir su Consejo de Administración con al menos un tercio de presencia de un género.

Respecto de la naturaleza jurídica de la norma, la iniciativa en comento, establece como requisito para la constitución de la sociedad el cumplimiento de la cuota de género, por lo que queda claro que de su entrada en vigor hacia el futuro se respetará la cuota de género haciendo efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, no se menciona cómo se va a proceder en el caso de las sociedades ya constituidas, cuestión vital para el caso de las Sociedades Anónimas Promotoras de Inversión y las Sociedad Anónimas Promotoras de Inversión Bursátil, que al final de cuentas son las que tienen mayor influencia y espectro de actuación en la sociedad. Aunando a lo anterior, también queda pendiente analizar cuál será la sanción para las empresas ya constituidas que no cumplan con la cuota de género.

5. Conclusiones

Las cuotas de género en los Consejos de Administración constituyen una medida necesaria para conducir a nuestro estado un paso adelante en la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres, es una medida que se toma del derecho internacional, y que responde tanto a las necesidades sociales como los compromisos internacionales que México ha ratificado a través de tratados internacionales.

Aunque las cuotas de género ya se encuentran previstas en nuestra legislación interna en el ámbito político, el debate acerca de las cuotas en los Consejos de Administración llega tarde a México y el 20 de septiembre de 2016 es presentada por cincuenta senadores y senadoras de diversos partidos, ante la Cámara de Senadores la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la ley general de sociedades mercantiles y la ley de mercado de valores, en materia de competitividad e igualdad de género, en la que se busca establecer la obligación para

todo tipo de sociedades de integrar los consejos directivos, órganos colegiados, consejos de administración y asambleas de accionistas.

Las cuotas de género constituyen una medida necesaria, urgente, y eficaz que debe ser implementada en nuestro país con la finalidad de garantizar la pluralidad de género en los Consejos de Administración. Sin embargo, las cuotas de género como acciones afirmativas deben atender a ciertas características para que no sean consideradas como discriminación arbitraria, entre las cuales se puede mencionar el ámbito subjetivo de aplicación de la norma y la naturaleza de la misma, y la Iniciativa en mención sale de los parámetros establecidos por los modelos implementados en España y Noruega, y también del modelo que se busca implementar en la Unión Europea, por lo que es posible afirmar que violan la libertad de empresa.

Otra cuestión que vale la pena señalar de la Iniciativa materia de análisis es la omisión en trastocar en la ley a las empresas públicas, si bien se hace mención en la argumentación de la Iniciativa la importancia de establecer cuotas de género en los Consejos de Administración de las Empresas Públicas, no se ve reflejado en las reformas a las leyes, cuestión por demás importante, ya que las Empresas Públicas constituyen una oportunidad de predicar con ejemplo, establecerlas aquí resulta la manera más legítima de difundir el contenido de las cuotas de género como acciones afirmativas.

6. Bibliografía

6.1 Fuentes bibliográficas

Arambula, Alma (2008). *Acciones afirmativas*, México: Centro de Documentación, Información y Análisis/Dirección de Servicios de Investigación y Análisis/Subdirección de Política Exterior/Cámara de Diputados, LX Legislatura, Agosto, Ciudad de México, México.

Borchardt, Kaus-Dieter (2011), *El ABC del Derecho de la Unión Europea*, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Carrasquero Cepeda, Maoly (2014). Participación femenina en los Consejos de Administración de las empresas: una aproximación a la propuesta de directiva de 14 de noviembre de 2012 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en las empresas, *Estudios de Deusto*, 62(1), 349-370.

Carrasquero Cepeda, Maoly (2015). La propuesta de directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, de 14 de noviembre de 2012: ¿un camino a seguir o una oportunidad perdida?, *Revista de Estudios Europeos*, 66 (1), 93-104.

Escribano Gámir, María Cristina. (2015). El acceso de la mujer a los consejos de administración de las sociedades mercantiles: igualdad de género y poder de decisión en el derecho español, *Revista Thesis Juris*, 4 (1), 245-290.

Herederero Campo, Ma. Teresa. (2014). Persiguiendo la igualdad de género en el ámbito empresarial en Europa: Una aproximación a la Directiva Reding, *Revista de Derecho Privado*, 52(2), 1-22.

Stan, Loredana. (2013), Igualdad de género en los consejos de administración empresariales, prospectiva europea, *Fundación Ideas, documentos de trabajo*, España.

Valadez Guzman, Nubia Marlen. (2016) Marco normativo y políticas públicas para promover la diversidad de género en el consejo de administración y nivel directivo de empresas cotizadas mexicanas, recuperado (18 de julio de 2017) de Repositorio Institucional Nínive, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México.

6.2. Referencias

Acts and Regulations, Oslo Stock Exchange, Norwegian Public Limited Liability Companies Act, recuperado (14 de junio de 2017) de: https://www.oslobors.no/ob_eng/Oslo-Boers/Regulations/Acts-and-regulations. Directivas de la Unión Europea, Eur-Lex Access to European Union Law, recuperado (13 de junio de 2017) de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:l14527>.

Gaceta Parlamentaria, 27 de septiembre de 2016, México. Recuperado (13 de junio de 2017) de: <http://www.senado.gob.mx/sqsp/gaceta/63/2/2016-09-27-1/assets/documentos/Inic Ley LGSM y LMV rubricas.pdf>

Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación, México. Recuperado (18 de julio de 2017) de: <http://sil.gobernacion.gob.mx/Busquedas/Basica/ResultadosBusquedaBasica.php?SID=5b1ebc0d78866a9c0fc6ce60fd030497&Serial=8c05878639f85066c8cce9b2236ad8ab&Reg=3&Origen=BB&Paginas=15>

México. Tribunal Federal Electoral. Expediente 3/2015. 25 de marzo de 2015.

México. Tribunal Federal Electoral. Expediente 11/2015. 30 de mayo de 2015.

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines, EUR-LEX, Access to European Union Law, recuperado (13 de junio de 2017) de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52012PC0614>.

Tesis aislada número I.1o.A.E.138 A (10a.), Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro 30, mayo 2016, t. VI, p. 2827.