



Las cuotas de género en los directorios de las empresas públicas y privadas

Experiencia europea y latinoamericana

Autor

Pamela Cifuentes V.

Email:

pcifuentes@bcn.cl

Tel.: (56) 2 2270 1812

Christine Weidenslaufer

Email:

cweidenslaufer@bcn.cl

Tel.: (56) 2 2270 1892

Comisión

Elaborado para la Comisión de Economía de la Cámara de Diputados, en el marco de la discusión de los siguientes proyectos de ley refundidos "Proyecto que modifica la Ley N° 18.046, sobre sociedades anónimas, para establecer una cuota de género en los directorios de las sociedades anónimas abiertas" (Boletín N° 11.731-03) y "Proyecto de ley que modifica diversos textos legales para establecer cuotas de género en la conformación de los directorios de las empresas públicas que indica (Boletín N° 11.771-03).

N° SUP: 124147

Resumen

De acuerdo con diversos estudios, actualmente las mujeres ocupan el 16,9% de los asientos de los directorios en todo el mundo. Solo seis países cuentan con más del 30% de mujeres en ellos: Noruega (41%), Francia (37,2%), Suecia (33,3%), Finlandia (31,9%), Nueva Zelanda (31,5%) y Bélgica (30,5%). Mientras algunos (Noruega, Francia y Bélgica) han establecido cuotas de género obligatorias, los demás lo han hecho a través de la autorregulación y/o recomendaciones de buen gobierno corporativo. En particular, en Chile el porcentaje de los cargos directivos ocupados por mujeres directoras en empresas privadas, alcanza actualmente al 7,7% o 7,29%, según distintos estudios (similares a la tasa promedio en América Latina, del 7,9%).

Algunos autores afirman que el tipo de regulación que impone una cuota de género tiene un impacto significativo en la tasa de mujeres en los directorios. Tratándose de las cuotas obligatorias por ley, esta última adopta una variedad de formas, aunque generalmente consiste en una cuota de género establecida (33%-50%), un período de tiempo para implementarla (a menudo de 3 a 5 años) y sanciones por incumplimiento (por ej., en Noruega se disuelven las empresas; en Bélgica y Francia los directores no reciben compensación económica).

El gobierno noruego fue el primero en establecer una cuota femenina del 40% en 2003, tanto para empresas estatales como para las empresas que cotizan en bolsa. La misma cuota se estableció en Francia (para empresas públicas y privadas que cotizan en bolsa y organizaciones gubernamentales) y en Bélgica se debe reservar la tercera parte de los cargos directivos para cada género en compañías que cotizan en un mercado regulado.

En Colombia, la cuota obligatoria es del 30% mínimo de mujeres en puestos de tomas de decisiones de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, en todas las entidades gubernamentales, incluidas las empresas estatales, pero no aplica a empresas privadas. En cambio, en Panamá aplica a todos los anteriores y la cuota es del 30%. En ambos casos no se establecen sanciones de carácter legal por incumplimiento y solo se aplicaría el enfoque de "cumple o explique".

Introducción

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 -y que revisó la materia en más de 60 países¹-, concluyó que, respecto de los países con mayor o más creciente diversidad de género en los directorios de sociedades anónimas abiertas, que cotizan sus valores en bolsa [que en este informe también se denominarán como “consejos de administración” o “juntas directivas”], los datos revelarían que no existe una solución única para todos los casos (Deloitte, 2019a).

En el mismo sentido, los Principios del G20/OCDE también reconocen la importancia de aportar una diversidad de pensamiento a las discusiones de las juntas directivas, y sugiere a este respecto, que “los países pueden desear considerar medidas tales como objetivos voluntarios, requisitos de transparencia, cuotas e iniciativas privadas que mejoren la diversidad de género en las juntas directivas y en la alta gerencia” (Principio VI.E.4) (OECD, 2019:131).

Algunas conclusiones del señalado informe de Deloitte son las siguientes (2019b:9):

- Las mujeres tienen el 16,9% de los asientos de los directorios en todo el mundo, con un aumento del 1,9% respecto a la quinta edición del informe (de 2017).
- Las mujeres ocupan solo el 5,3% de los cargos de presidente del directorio y el 4,4% de los puestos de CEO (gerente general/ director ejecutivo) a nivel mundial.
- Las mujeres ocupan el 12,7% de los puestos de CFO (gerente/director de finanzas) a nivel mundial, casi tres veces más que los puestos de CEO.

Asimismo, el informe (p. 11) 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 corporativo (Deloitte, 2019a).

Por su parte, muchas empresas en el mundo están sumándose voluntariamente a iniciativas globales que apuntan a lograr un 30% de diversidad de género en los consejos de administración de las empresas (sociedades anónimas) para el año 2030 (García y Papadopoulos, 2018:1). Una de tales iniciativas es el llamado “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. La campaña ahora tiene presencia en catorce países / regiones (*30% Club*, 2020).

¹ Los países analizados en dicho informe fueron: Canadá, Estados Unidos, Trinidad y Tobago, Bermudas, Islas Caimán, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México, Perú, Egipto, Kenia, Nigeria, Sudáfrica, Austria, Bélgica, Croacia, República Checa, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Islandia, Irlanda, Italia, Jordania, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Rusia, Eslovaquia, España, Suecia, Suiza, Reino Unido, Israel, Turquía, Marruecos, Qatar, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, China, Hong Kong, India, Indonesia, Japón, Kazajstán, Líbano, Corea del Sur, Malasia, Filipinas, Singapur, Taiwán, Tailandia, Vietnam, Australia y Nueva Zelanda.

Es más, tal como señalaron en 2018 los autores Anthony García y Kosmas Papadopoulos, de la consultora internacional ISS², la mayoría de las compañías en los EE.UU. han adoptado la “representación de género”. El 99% de las compañías del índice S&P 500 y el 88% de las compañías del índice Russell 3000 contaban al menos con una directora (García y Papadopoulos, 2018:1).

Según el informe de Deloitte ya citado, en los EE.UU. el 17,6% de los asientos en los directorios están ocupados por mujeres, en comparación con el 14,2% de hace dos años. Si bien no hay cuotas a nivel nacional, se han aprobado medidas estatales para ayudar a aumentar la representación de las mujeres en los directorios³. Sin embargo, al ritmo actual de designación de directoras en los EE.UU. –con un aumento de aproximadamente 1% de nuevas directoras por año, afirma Deloitte–, el objetivo del 30% no se alcanzaría. Este objetivo solo podría lograrse, afirmaron los autores, si a partir de 2018, uno de cada dos nuevos directores fuera mujer (García y Papadopoulos, 2018:1).

Estas tendencias en cuanto a diversidad por género en los directorios son similares en los mercados de otros países. Considerando las principales empresas que transan sus valores en bolsa, en Canadá el porcentaje de directoras es de 20% (TSX Composite) y sólo un 15% si se considera el TSX (bolsa de valores de Toronto) en su conjunto (García y Papadopoulos, 2018:2). En cifras del estudio de Deloitte, el porcentaje de cargos ocupados por mujeres en Canadá es de 21,4% (un aumento de 3,7% desde 2017) (Deloitte, 2019a).

Lo mismo ocurre en el Reino Unido, donde el FTSE 100 actualmente incluye 26% de mujeres directoras, pero los directorios de empresas que transan sus valores en bolsa (abiertas), en su conjunto, solo cuentan con un 15% de ellas (García y Papadopoulos, 2018:2).

Por último, en América Latina, solo el 7,9% de los cargos directivos son ocupados por mujeres –siendo similar al porcentaje en Chile, de 7,7%–, mientras que Australasia tiene la mayor diversidad de género, con un 26,1% general (Deloitte, 2019b:251).

I. ¿Son necesarias las cuotas obligatorias para alcanzar la diversidad de género en los directorios de las empresas?

Albertine d'Hoop-Azar y otros autores del ISS, en un artículo de 2017, afirman que el tipo de regulación que impone una cuota de género tiene un impacto significativo en la tasa de mujeres en los directorios. Mientras la mayoría de los países del mundo que han aprobado leyes y cuotas de género estrictas se encuentran en Europa (por ej. Noruega, Francia), India tiene una ley que exige que al menos un director sea mujer (d'Hoop-Azar *et al*, 2017).

² Tal como la misma declara, esta empresa, fundada en 1985 como *Institutional Shareholder Services Inc.*, ISS, es el proveedor líder mundial de soluciones en materia de gobierno corporativo e inversión responsable (RI) para propietarios de activos, administradores de activos, fondos de cobertura y proveedores de servicios de activos (García y Papadopoulos, 2018:5).

³ California fue el primer estado en requerir un número específico de mujeres directoras en los consejos de administración de empresas públicas. Según Deloitte, la ley habría suscitado críticas y se habría cuestionado su constitucionalidad en 2019.

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su informe “*OECD Corporate Governance Factbook 2019*”, de 12 jurisdicciones que informaron establecer requisitos obligatorios para las empresas que cotizan en bolsa en forma de cuotas, cinco (Dinamarca, Francia, Islandia, Noruega y España) requieren al menos el 40% de participación femenina de las mujeres o del sexo menos representado en los consejos, mientras que cuatro establecen la cuota entre un 20% y un 35%. Tres jurisdicciones requieren que las compañías públicas tengan al menos una directora en sus juntas y cinco de estas jurisdicciones informan que han establecido sanciones en caso de que no se cumplan dichas cuotas (OECD, 2019:133, 169).

Además, nueve jurisdicciones (Austria, Chile⁴, Colombia, Costa Rica, Eslovenia, Grecia, Irlanda, Sudáfrica, Suiza) han implementado cuotas obligatorias únicamente para sus empresas estatales (*stateowned enterprises, SOE*), y dos han establecido metas. Las disposiciones aplicables a las empresas públicas son generalmente más ambiciosas que las establecidas para las empresas del sector privado, con casi la mitad de las cuotas (44%) fijadas en 40% o más (OECD, 2019:133,169).

Por su parte, muchos mercados cuentan con orientaciones, *soft laws*⁵ o disposiciones tipo “cumplir o explicar” (*comply-or-explain provision*)⁶. Por ejemplo, el gobierno del Reino Unido apoyó un objetivo no vinculante del 25% de mujeres en los directorios de las compañías FTSE 100 para fines de 2015. Por último, otros mercados demuestran que la ausencia de regulaciones de algún tipo puede impedir que el país progrese en la diversidad de género, como ocurre en EE.UU., China, Rusia, Grecia, Corea del Sur y Japón (d’Hoop-Azar *et al*, 2017).

D’Hoop-Azar y los demás autores del artículo han concluido que, a primera vista, el mejor predictor de un directorio con mayor diversidad de género parecía ser la imposición legal de un nivel mínimo de diversidad. En este sentido, en muchos de los mercados con el mayor porcentaje de directoras existen regulaciones que mandatan representaciones mínimas de género, mientras que los mercados con regulaciones menos estrictas o sin mandato de cuota tienden a tener menos directoras (d’Hoop-Azar *et al*, 2017).

Sin embargo, afirman, este es un enfoque algo simplista; la realidad es que las normas sociales en varios mercados a menudo impulsan el marco regulatorio y en cómo este se cumple, incluso obviando la necesidad de una regulación. Por ejemplo, Suecia y Finlandia se encuentran entre los países con el mayor número de mujeres en directorios, aunque no cuentan con metas o cuotas respecto a la diversidad de género (d’Hoop-Azar *et al*, 2017).

⁴ No se encontró esa información en el caso chileno como se verá en el capítulo siguiente.

⁵ *Soft laws* son, de acuerdo con Bryan H. Druzin, instrumentos cuasi legales que no tienen fuerza legal, como resoluciones, declaraciones y directrices no vinculantes creadas por gobiernos y organizaciones privadas (Druzin, 2016:1).

⁶ “Cumplir o explicar” es un enfoque regulatorio utilizado en el Reino Unido, Alemania, los Países Bajos, y otros países en el ámbito del gobierno corporativo y la supervisión financiera. En lugar de establecer leyes vinculantes, los reguladores gubernamentales han establecido códigos que las compañías que cotizan en bolsa pueden cumplir y, si no lo hacen, deben explicar públicamente el porqué de ello. Excepciones a este enfoque son EE.UU., India y China (OECD, 2019:29).

Según García y Papadopoulos (2018:4), las cuotas de diversidad establecidas por ley a menudo son criticadas por potencialmente desviarse de un sistema meritocrático y por adoptar reglas arbitrarias o políticamente motivadas, lo que podría conducir a nombramientos del directorio que no se ajustarían a criterios estándar. Por tanto, pareciera que las iniciativas voluntarias de 30%, indicadas más arriba, tendrían en cuenta la necesidad de una transición, y por ello establecerían una meta de diversidad moderada durante un largo período de tiempo. Dichos objetivos a largo plazo permiten un enfoque basado en procesos centrados en la capacidad de formar candidatas a directoras.

II. La regulación de la paridad en los directorios de las empresas chilenas

En Chile, según el informe de Deloitte de 2019 (p. 51), las mujeres que ocupan cargos en los directorios de empresas IPSA⁷, equivalen al 7,29%. En relación a empresas públicas, debemos distinguir entre las Empresas SEP,⁸ y Otras Empresa Públicas⁹. Según un estudio de Comunidad Mujer denominado "Ranking Mujeres en la Alta Dirección 2018", señaló que el promedio de participación de mujeres en directorios de empresas SEP es de un 42,9%, mientras que en las otras empresas públicas la participación promedio es de un 15%.

Actualmente, no existe en Chile una ley que regule ni obligue establecer una cuota de género en las juntas directivas de las empresas públicas ni privadas. Sin embargo, se han promovido iniciativas por los distintos Gobiernos para fomentar que aumente la participación femenina en las empresas.

En el año 2014, en el segundo Gobierno de Michelle Bachelet, la participación de mujeres en los directorios de empresas SEP era solo de un 5%, Dentro de los compromisos asumidos en su Programa de Gobierno, en temas de Equidad de Género planteó:

“Dispondremos medidas de participación equilibrada de mujeres y hombres en el Congreso, las directivas de los partidos políticos, las instituciones públicas, en cargos directivos y directorios de empresas con participación del Estado, en el gabinete ministerial y gobiernos regionales; desarrollaremos programas de difusión de derechos y un Fondo Nacional para apoyar iniciativas que fortalezcan la asociatividad y liderazgo de las mujeres. Adicionalmente, incorporaremos acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública”.

⁷ Corresponden a las empresas que componen el Índice Selectivo de Precios de Acciones de la Bolsa de Santiago (IPSA), es decir, aquellas con mayores montos transados en la Bolsa, ponderados trimestralmente y cuya capitalización bursátil supere los USD 200 MM.

⁸ Corresponden a las empresas que son miembros del SEP, organismo técnico del Gobierno de Chile, cuya función es representar los intereses del Estado en las empresas donde es socio, accionista o propietario. Actualmente son 20: Metro S. A, Correos Chile, Empresa Portuaria Arica, Empresa Portuaria de Iquique, Empresa Portuaria de Coquimbo, Empresa Portuaria Valparaíso, Empresa Portuaria San Antonio, Empresa Portuaria Talcahuano – San Vicente, Empresa Portuaria Puerto Montt, Empresa Portuaria Chacabuco, Empresa Portuaria Austral, Empresa de Ferrocarriles del Estado, Casa Moneda S.A., Cotrisa S.A., Econssa S.A., SACOR SpA, Polla S.A., Sasipa SpA y Zofri S.A.

⁹ Corresponden a 8 empresas en que el Estado tiene un aporte de capital igual o superior al 50%, sin embargo, no pertenecen al sistema SEP: Banco Estado, TVN, FAMA, ENAMI, ENAP, CODELCO, ASMAR y ENAER.

En el 2015, la cifra de mujeres en los directorios de empresas públicas llegaba al 27%. El mismo año, la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) con el objeto de generar más información sobre cuántas mujeres había en los directorios de las empresas, publicó dos Normas de Carácter General: NCG 385 y la NCG 386. La **NCG 385**, obliga a informar sobre la adopción de políticas de responsabilidad social y desarrollo sostenible, referidas en particular a la diversidad en la composición del directorio y en la designación de ejecutivos principales de la sociedad. Mientras que la **NCG 386**, contempla también la incorporación de datos relativos a la responsabilidad social y desarrollo sostenible, y se debe informar sobre los siguientes aspectos: diversidad en el directorio (género, nacionalidad, edad y antigüedad); diversidad en la gerencia general y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio; diversidad en la organización (género, nacionalidad, edad, antigüedad); y brecha salarial por género.

Como señala la OECD (2019:43), aunque en nuestro país no existe un Código de Gobierno Corporativo, el requisito regulatorio de divulgación contenido en la NCG 385 funciona de manera similar a un código. Por lo tanto, las empresas que cotizan en bolsa están obligadas a realizar una autoevaluación con respecto a la adopción de buenas prácticas de gobierno corporativo, e informar a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) sobre la base del enfoque “cumplir o explicar”.

Por su parte, el actual Gobierno de Sebastián Piñera, en agosto de 2019, creó el Registro de Mujeres para Directorios, que también era parte de su compromiso de Gobierno. El objetivo del Registro es: aumentar la participación de mujeres en posiciones de alta responsabilidad; aumentar la participación laboral femenina y disminuir la brecha salarial por la vía de visibilizar mujeres capacitadas, con experiencia y disponibles; y avanzar de manera más rápida en equidad de género en las empresas al tener más mujeres en los directorios. La plataforma a la fecha de su creación contaba con 339 mujeres que cumplían con los criterios establecidos para ser parte del Registro y que fueron propuestos por diversas organizaciones de la sociedad civil y Head Hunters.

III. Países que han implementado cuotas obligatorias de diversidad/paridad de género

1. Europa

En el contexto de la Unión Europea, la Comisión Europea ha estado trabajando para fortalecer la diversidad de género en las salas de directorio corporativas desde 2010, cuando lanzó su estrategia de igualdad de género (Deloitte, 2019b:79). Así, una propuesta de Directiva de 2012¹⁰, destinada a fomentar la diversidad en los directorios de las empresas (“consejos de administración”) que cotizan en bolsa en toda la Unión Europea (UE), incluye lo siguiente:

- El objetivo de que al menos el 40% de representación de cada género en directorios no ejecutivos de las compañías que cotizan en bolsa.
- La adopción e implementación de criterios establecidos, inequívocos y neutralmente formulados con respecto al proceso de selección.

¹⁰ 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 /* COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD).

- La asignación de prioridad al género subrepresentado cuando los candidatos se consideran iguales en términos de calificaciones y méritos.
- La adopción de sanciones adecuadas por parte de los Estados miembros para las empresas que no cumplan.

Como señala la propuesta de Directiva:

El objetivo cuantificado del 40% fijado en la presente Directiva se aplica únicamente a los administradores no ejecutivos con el fin de lograr un equilibrio adecuado entre la necesidad de aumentar la diversidad de género en los consejos, por una parte, y la necesidad de minimizar las injerencias en la gestión diaria de las empresas, por otra. Los administradores no ejecutivos y los consejos de control tienen un papel esencial en los nombramientos al más alto nivel directivo y en la configuración de la política de recursos humanos de la empresa. Por consiguiente, una mayor presencia del género menos representado entre los administradores no ejecutivos tendrá un efecto dominó positivo para la diversidad de género en toda la escala profesional.

Aunque los Estados miembros generalmente están de acuerdo con la necesidad de mejorar el equilibrio de género en los directorios europeos, algunos no apoyan medidas vinculantes a nivel de la UE y prefieren el establecimiento de objetivos nacionales o voluntarios (Deloitte, 2019b:79). Hasta la fecha, si bien la Directiva señalada aún no ha sido aprobada, en su estrategia de igualdad de género 2020-2025, la Comisión anticipó que “presionará para que se adopte la propuesta de Directiva de 2012” (Comisión Europea, 2020:14).

Sin embargo, en 2018, la Comisión Europea informó que se habrían realizado importantes esfuerzos para seguir avanzando en la Directiva y sugirió que el aumento de la representación por género en los países individualmente considerados podría reflejar el enfoque en el tema a nivel de la UE (Deloitte, 2019b:79).

a) Noruega

En Noruega, ya desde finales de los años 80 y 90, comenzó a discutirse públicamente la baja participación femenina en los cargos directivos de las empresas. Cifras de la década de 2000, revelan que tan solo el 5% de los cargos directivos en las empresas noruegas estaban ocupados por mujeres (Teigen, 2015), lo cual es inconsistente si miramos el ingreso de las mujeres a la educación superior (al 2008, 36,4% de mujeres ingresaban a la universidad versus 23,4% de hombres), como también su creciente participación en el mercado laboral (Statistics Norway, 2019).

Para equilibrar la participación de las mujeres, especialmente en los gobiernos corporativos, hubo un largo proceso de discusión política y legislativa en ese país, que hizo que Noruega se convirtiera en el año 2003, en el primer país del mundo de aprobar una ley relativa a esta materia, y hoy es uno de los países que tiene los porcentajes más altos de mujeres en las juntas directivas de sociedades anónimas, 41,8% (Statistics Norway, 2020).

Esta ley es bastante estricta y exige cuotas precisas dependiendo del tamaño de la junta directiva, con sanciones en caso de incumplimiento. Fue una ley controvertida en su oportunidad, y que produjo reticencia especialmente por parte del sector empresarial (Teigen, 2015), a pesar de que fue promovida por el Ministro de Comercio e Industria de la época, Ansgar Gabrielsen, quien pertenecía al Partido Conservador de Noruega (*Høyre*). Gabrielsen sostuvo que la principal razón de una ley de cuotas es financiera, pues las mujeres constituyen al menos el 50% de los licenciados universitarios, por lo que no hay motivo para desperdiciar su talento y formación, en la que por lo demás el Estado invirtió. Así, resultaría incomprensible que no estuvieran en los directorios de las empresas (VG, 2003; El País, 2011).

Por otra parte, hay quienes sostienen -como Eirinn Larsen, investigadora en temas de género de la Escuela de Negocios de Noruega-, que la ley pudo finalmente ser aprobada precisamente porque quien la propuso fue un hombre, conservador, Ministro de Industria y que argumentaba razones económicas. Esta idea no era nueva, antes había sido propuesto por mujeres de izquierdas que argumentaban motivos de igualdad de género.

Es necesario también destacar que, desde ya varios años, Noruega, al igual que otros países escandinavos, junto con esta política de paridad en las empresas y en los cargos políticos, ha promulgado numerosas leyes que facilitan a las mujeres conciliar sus carreras profesionales con su vida familiar. A modo de ejemplo, existe la posibilidad de tomar dos tipos de licencia de maternidad: 47 semanas y percibir el 100% de las remuneraciones o bien 57 semanas junto al 80% de las remuneraciones. Además los padres tienen derecho a 10 semanas de licencia por nacimiento del hijo, no transferibles a la madre.

En el sector público, en el año 1981, mediante una modificación a la Ley de Igualdad de 1978 (*Lov om likestilling, lov 9. juni 1978 nr. 45*) se contempla por primera vez la paridad en los altos cargos de los organismos públicos. Esta materia se encuentra actualmente normada en una nueva ley sobre la materia, la Ley de Igualdad y Antidiscriminación de 2017 (*Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*), en términos similares que la ley original.

En la sección 28 de la actual ley se establece la paridad en el nivel central (el municipal se rige por leyes locales), y se señala que, cuando un organismo público nombra o selecciona un comité, una junta, un consejo, un tribunal, una delegación, etc., ambos sexos deben estar representados de acuerdo al número de miembros. Si el comité tiene:

- 2 o 3 miembros, ambos sexos estarán representados.
- 4 o 5 miembros, cada género estará representado por al menos 2 miembros.
- 6 a 8 miembros, cada género estará representado por al menos 3 miembros.
- 9 miembros, cada género estará representado por al menos 4 miembros.
- 10 o más miembros, cada género representará al menos el 40% de ellos.

La Ley de Igualdad y Antidiscriminación permite eximirse del cumplimiento de estos requisitos si se acredita ante el Ministerio de Infancia e Igualdad (*Barne-og likestillingsdepartementet*) que ha resultado imposible encontrar un número suficiente de miembros calificados que representen a ambos sexos.

Luego, en 2003 el Parlamento aprobó la ya mencionada modificación¹¹ a la Ley de Sociedades Anónimas (*Lov om allmennaksjeselskaper LOV-1997-06-13-45*)¹², para incorporar en sus disposiciones una cuota de paridad en las juntas directivas, tanto de empresas privadas (sociedades anónimas que transan en la Bolsa de 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 6-11 a).

Si bien 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. La consecuencia de esto fue un aumento en las directoras, del 9% en 2003 a más del 40% en 2008 (Gidlund y Lund, 2017:5).

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 norma se les hizo exigible a partir de enero de 2006. Para las empresas públicas, la norma entró en vigor y se hizo exigible a partir de enero de 2004 (Voigt, 2010). El cumplimiento total de la ley fue exigido finalmente en enero de 2008, y se establecieron sanciones que iban desde multas hasta incluso la disolución de la empresa por el incumplimiento de la ley (Terjesen, 2008).

b) Francia

En 2011, la Ley Copé-Zimmermann¹³ modificó el Código de Comercio francés (art. L. 225-17) y estableció una cuota del 40% en los directorios o consejos de administración de las grandes empresas, con el fin de que ambos sexos estuvieran debidamente representados. Esta norma fue reforzada en agosto de 2014 por la Ley de igualdad entre hombres y mujeres (*loi no 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes*) y entró en vigencia en enero de 2017 (Deloitte, 2019b:103).

Actualmente, la ley de 2014, que aborda la igualdad de género en todas sus dimensiones (igualdad profesional, lucha contra la precariedad, protección contra la violencia, imagen de la mujer en los medios de comunicación, y paridad en la política y en el entorno social y profesional), establece que la cuota del 40% se aplica a¹⁴:

- Las empresas cuyas acciones se cotizan en un mercado regulado.

¹¹ *Lov 19 des 2003 nr. 120.*

¹² Esta ley se aplica a las sociedades anónimas abiertas, con un capital social de al menos \$100.000 dólares (1.000.000 NOK), un consejo de administración de al menos 3 miembros y un gerente general.

¹³ *Loi no 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle* o *loi Copé-Zimmermann.*

¹⁴ El tipo de empresa/organización sujeta a la cuota ha ido ampliándose con el tiempo (desde su establecimiento en 2011), a través de diversas leyes: la Ley Cope-Zimmermann de 2011 extendió a otras entidades y sectores que no estaban en el alcance original de la reforma constitucional de 2008; en 2012 la Ley Sauvadet extendió los requisitos a los organismos gubernamentales; y en 2014, la Ley Vallaud Belkacem amplió aún más los requisitos al sector gubernamental, las organizaciones de seguridad social y los sectores cultural y deportivo (Deloitte, 2019:103).

- Ciertas empresas privadas con ingresos o activos totales superiores a 50 millones de euros durante tres años consecutivos y con 500 o más empleados (disminuye a entre 250 y 499 en 2020).
- Las organizaciones gubernamentales.

Para las juntas con ocho o menos directores o menos, ningún género puede tener más de una diferencia de dos asientos con el otro género. En caso de incumplimiento al hacer nuevos nombramientos de director, el nombramiento es nulo y todos los honorarios de los directores pueden ser retenidos hasta que se cumplan los requisitos (Deloitte, 2019b:103).

Según el informe de Deloitte de 2019 (p. 103), el porcentaje de mujeres en directorios de una muestra de las mayores empresas que cotizan en bolsa es de 44%, con un aumento del 6,9% desde el año 2016.

Otras iniciativas en la materia se materializaron en noviembre de 2017, cuando el gobierno francés declaró la igualdad de género como una causa nacional¹⁵. En este contexto, el gobierno adoptó las siguientes medidas:

- Introdujo una ley de igualdad de remuneración para mujeres y hombres¹⁶, en septiembre de 2018, y creó un índice de igualdad de remuneración, acompañado de una nueva divulgación progresiva obligatoria que abarca 5 indicadores. Un indicador incluye el requisito de que las compañías con más de 50 empleados revelen cuántas mujeres están representadas dentro de los 10 salarios más altos de la compañía, y que las mujeres tengan al menos 4 de esos 10 salarios más altos.
- Lanzó consultas preparatorias en septiembre de 2019 para una ley de emancipación económica de las mujeres (que se aprobaría en 2020), que establecería un sistema de cuotas en las empresas para obtener más paridad, junto con un estudio al efecto del Alto Consejo para la Igualdad de Género¹⁷.

c) Bélgica

Las empresas belgas que cotizan en bolsa han estado sujetas a la legislación sobre cuotas de género desde 2011. La Ley de 28 de julio de 2011, ley que modifica la ley del 21 de marzo de 1991 que reforma 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

¹⁵ Se le denominó la “gran causa del quinquenio del Presidente de la República”, con compromisos asumidos por las distintas carteras del gobierno: trabajo, justicia, cultura, transporte, fuerzas armadas, educación, transportes, agricultura, entre otras (Secrétariat d’Etat chargé de l’Egalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations, s/f).

¹⁶ *Loi n° 2018-771 du 5 Septembre 2018 pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* (arts. 104 y 105).

¹⁷ Además de lo señalado, de acuerdo a la Secretaria de Estado para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, este proyecto de ley debería contener los siguientes aspectos: alentar a los bancos a apoyar a las mujeres empresarias; facilitar la reanudación de la actividad para las mujeres, especialmente después de un período dedicado a la maternidad; mejorar el lugar de la mujer en las profesiones del futuro; multiplicar por cinco las sanciones impuestas a los partidos políticos que no respetan la paridad (Gouvernement, 2019).

y la Lotería Nacional¹⁸, requiere que al menos una tercera parte de cada género, esté representada en los directorios (Deloitte, 2019b:85).

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 2012 (McGrath, s/f).

Las sanciones por incumplimiento, incluyen la retención de la remuneración de los directores junto al requerimiento de que los nuevos nombramientos al directorio, fueran para las mujeres hasta que se logre el equilibrio (Deloitte, 2019b:85).

A finales de 2017, aproximadamente el 81% de las empresas belgas que cotizaban en bolsa habían cumplido con la cuota (Deloitte, 2019b:85). En particular, a octubre de 2017, las mujeres representaban el 30,7% de los miembros del directorio de las compañías más grandes que cotizan en bolsa en Bélgica, superando el porcentaje total de Europa del 25,3%. Esto representó un aumento del 20,2% desde 2010, esto es, inmediatamente antes de la entrada en vigor de la ley (McGrath, s/f).

Actualmente (al 2019), el porcentaje de mujeres en los directorios pertenecientes a una muestra de las compañías más grandes que cotizan en bolsa es 34,4%, con un aumento de 7,8% desde 2016 (Deloitte, 2019b:85).

Para potenciar el cumplimiento, “*Women on Board*” fue fundada por cinco ejecutivas belgas para conectar a las mujeres con puestos que se hubieren abiertos en empresas públicas y privadas. De este modo, esta organización ha desarrollado una red que permite a las empresas acceder a un grupo de candidatas calificadas para cargos directivos; organiza eventos y programas de tutoría en colaboración con Guberna, el Instituto Belga de Directores (Deloitte, 2019b:85).

Otros esfuerzos para promover la diversidad en los consejos de administración belgas incluyen artículos destacados en periódicos de destacados directores ejecutivos y no ejecutivos y una variedad de conferencias y eventos para promover la igualdad de género (Deloitte, 2019b:85).

2. América Latina

En América Latina, el porcentaje de mujeres que forman parte de juntas directivas es de 7,9%, casi la mitad del porcentaje a nivel mundial, donde hay un 16,9% de participación. En la región, Colombia es el país que tiene más alta participación femenina en los directorios de empresas, con un 13,9%. Le siguen Brasil (8,6%), Chile (7,7%) y Argentina (4,7%) (Deloitte, 2018).

¹⁸ 28 juillet 2011. - *Loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale.*

En este informe revisamos tres países latinoamericanos: Colombia, Panamá y Brasil. Solo Colombia y Panamá han incorporado en sus legislaciones cuotas de género en las juntas directivas, pero mientras en el primero sólo aplica a las empresas públicas, en Panamá al cumplimiento de la cuota están obligadas las empresas públicas y las empresas reguladas, donde se incluyen, por ejemplo, los bancos. Por último, Brasil no ha dictado aun una ley sobre la materia, sin embargo, tiene un proyecto de ley actualmente en tramitación, que establece una cuota del 30% para las empresas públicas y de sociedades de capital mixto, sus filiales y empresas controladas y otras empresas en que el Estado, directa o indirectamente, posea la mayoría del capital social con derecho a voto.

a) Colombia

El año 2000 se aprobó la Ley 581 por la cual se estableció la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Esto en conformidad con lo establecido en artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional, los cuales enfatizan la igualdad de derechos entre mujeres y hombres¹⁹.

Esta ley establece una cuota obligatoria con el fin de promover el nombramiento de mujeres en cargos decisorios del Estado, equivalente al 30% mínimo de representación en puestos de tomas de decisiones de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, en todas las entidades gubernamentales, incluidas las empresas estatales.

Al respecto la ley distingue entre:

- Cargos de “máximo nivel decisorio”, que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal;
- Cargos de “otros niveles decisorios”, que corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, y que tienen atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial.

Por lo tanto, este 30% es exigible para ambos conceptos (art. 4°).

¹⁹ Artículo 13 de la Constitución: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. Artículo 40 de la Constitución: “Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político (...). Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública”. Artículo 43 de la Constitución: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

La ley considera también sanciones en caso de incumplirse con este 30%: una sanción administrativa por mala conducta, sancionada con suspensión hasta de 30 días en el ejercicio del cargo, y con la destitución de este, en caso de persistir en la conducta.

Sin embargo, la norma no aclara quiénes pueden ser considerados responsables, ni cuál debería ser el procedimiento para verificar el incumplimiento. Esto es particularmente relevante si se tiene en cuenta que la ley no establece la obligación de que las entidades reporten periódicamente la forma como se ocupan los cargos. En tal sentido, la obligatoriedad del mandato del 30% podría tender a perder peso, y quedar librado a la voluntad de las instituciones (Guzmán y Molano, 2012:41)

Luego, la citada ley señala excepciones a estas reglas. En primer lugar, dispone que esto no se aplica para los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan en el mérito a los cargos de selección y a los que se proveen por el sistema de ternas y listas (art. 5°). Sin embargo, en el caso de ternas, se deberá incluir en su integración, por lo menos el nombre de una mujer, y para cargos con listas, quien las elabore debe incluir hombres y mujeres en igual proporción (art. 6°).

Por último, en cuanto a la participación en el mundo privado, la ley solo establece una “promoción” de la participación de la mujer en este sector, en especial por parte de la Presidencia de la República, Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Educación Nacional, los gobernadores, alcaldes y demás autoridades del orden nacional, departamental, regional, provincial, municipal y distrital (art. 9).

Asimismo, resulta interesante que la señalada ley disponga que el cumplimiento de la legislación que establece igualdad de condiciones laborales, y en particular el principio de igual remuneración para trabajo igual, deberá ser verificado las autoridades gubernamentales.

En el caso específico de los directorios de empresas, no exige diversidad de género en los directorios en el Código de Mejores Prácticas Corporativas – Código País- de 2014, para las empresas que cotizan en bolsa. Este documento contiene 33 medidas y 148 recomendaciones en diversas áreas, incluyendo las juntas directivas, pero nada dice en cuanto a cuotas o paridad de género. En todo caso, su aplicación no es obligatoria, pero se reitera el principio “cumpla o explique”, que obliga a que los Emisores de Valores que no cumplan con una disposición, deban explicar las razones por las cuales no dan aplicación a la misma mediante el Reporte de Implementación que deberán rendir ante la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC) (Deloitte, s/f).

Al 2018, el número de mujeres en puestos de directorios de empresas alcanzaría el 13,9% (2018), levemente inferior respecto a 2016 (14,5%) pero con un importante aumento respecto al 2014 (7%) (Deloitte, 2019b:57).

b) Panamá

El año 2017 se dictó la Ley N° 56 que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas estatales. Esta norma dispone el derecho de las mujeres al acceso y participación en la toma de

decisiones en entes públicos y privados, y se encuentra reglamentada por el Decreto Ejecutivo 241-A de 2018.

La ley establece una cuota del 30% de mujeres en juntas directivas de las instituciones del Gobierno central, instituciones estatales descentralizadas, empresas públicas, intermediarios financieros y aquellos regulados por estos, como por ejemplo, bancos e instituciones financieras (art. 1° reglamento). Se estableció que esta cuota se implementaría en forma gradual, 10% a julio de 2018, 20% a julio de 2019, y finalmente 30% el tercer año de la ley, que correspondería a julio de 2020 (art. 3° ley).

De acuerdo con su reglamento, las designaciones de mujeres deben hacerse a fin de dar prioridad al candidato del género menos representado si tiene la misma calificación que el candidato del otro género en términos de experiencia, méritos, competencia y rendimiento profesional.

Para verificar el cumplimiento de la ley, respecto de los entes regulados -que pueden ser bancos e instituciones financieras, entre otros-, estos deben presentar un cuestionario anual ante el regulador respectivo y publicar esta información en su página web.

Es importante dar cuenta que ni la ley ni el reglamento establecen sanciones por no cumplir con la cuota. El reglamento solo dispone que si no cumple la empresa debe explicar las razones del incumplimiento.

c) Brasil

En Brasil no existe actualmente una ley sobre cuotas para mujeres en las juntas directivas de las empresas públicas o privadas. Sin embargo, desde el año 2017 existe un proyecto de ley en tramitación en la Cámara de Diputados (PL 7179/2017), que propone la participación de mujeres en los consejos de administración de empresas públicas y de sociedades de capital mixto, sus filiales y empresas controladas y otras empresas en que el Estado, directa o indirectamente, posea la mayoría del capital social con derecho a voto, sea de un 30%.

El proyecto propone, para llegar a un 30% en forma gradual, que las mujeres deban representar el 10% de los consejos de administración en 2018, el 20% en 2020 y el 30% en 2022.

La tramitación del proyecto de ley ha sido lenta. Este ingresó el 2017, y en su primer trámite debe ser visto por varias Comisiones: Comisión de Defensa de los Derechos de las Mujeres, Comisión de Trabajo, Comisión de Administración y Servicio Público, y Comisión de Constitución, Justicia y Ciudadanía. Hasta la fecha ha sido revisado solo por las Comisiones de Mujer y del Trabajo.

Al 2018, el 8,6% de los cargos de director, de un total de 131 empresas analizadas, está ocupado por mujeres. En todo caso habría un leve aumento si se compara con las cifras de 2016 (7,7%) y 2014 (6,3%) (Deloitte 2019b:48).

Paralelamente, otras iniciativas han sido lanzadas en el país con el mismo objetivo. Entre ellas, en 2019 se inauguró el capítulo brasileño del Club del 30%. Uno de sus objetivos es eliminar las juntas directivas

compuestas solo de hombres en el B3 Novo Mercado para 2020. Otra meta es llegar al 30% de directoras en las juntas en la lista empresas del B3 IBrX 100 para 2025 (Deloitte 2019b:47).

Referencias

30% Club (2020). Disponible en: <https://30percentclub.org/> (marzo, 2020).

Comisión para el Mercado Financiero, CMF (2015). SVS emite normas que fortalecen los gobiernos corporativos de sociedades anónimas abiertas. Disponible en: <https://www.svs.cl/portal/prensa/604/w3-article-20919.html> (marzo, 2020).

Comisión Europea (2012). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=EN> (marzo, 2020).

-- 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 /* COM/2012/0614 final - 2012/0299 (COD). Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012PC0614&from=EN> (marzo, 2020).

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-the-boardroom-report-highlights-slow-progress-for-gender-diversity-pr.html> (marzo, 2020).

-- (2019b). Women in the Boardroom: A Global Perspective. Global Center for Corporate Governance. Sixth edition. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/gx-risk-women-in-the-boardroom-sixth-edition.pdf> (marzo, 2020).

D'Hoop-Azar, Albertine; Martens, Katryna; Papolis, Peter; y Sancho, Eduardo (2017). Gender Parity on Boards Around the World. En: Harvard Law School Forum on Corporate Governance. Disponible en: <https://corpgov.law.harvard.edu/2017/01/05/gender-parity-on-boards-around-the-world/> (marzo, 2020).

Druzin, Bryan H. (2016). Why does Soft Law Have any Power Anyway? Asian Journal of International Law, 7(2), 361-378. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/asian-journal-of-international-law/article/why-does-soft-law-have-any-power-anyway/00EBCEA91F92F97E1079A80AE077BD39> (marzo, 2020).

García, Anthony y Papadopoulos, Kosmas (2018, 15 feb.). 2030: An Odyssey to Thirty-Percent Board Diversity. ISS Analytics. Disponible en: <http://bcn.cl/2dbxl> (marzo, 2020).

Norma de Carácter General N° 385 (NCG 385). Disponible en: https://www.svs.cl/normativa/ncg_385_2015.pdf (marzo, 2020).

OECD (2019), OECD Corporate Governance Factbook 2019. Disponible en: www.oecd.org/corporate/corporate-governance-factbook.htm (marzo, 2020).

PricewaterhouseCoopers Chile, PwC Chile (2016). Implementación de la Norma de Carácter General N° 385: Estatus de los directorios en Chile. Disponible en: https://www.pwc.com/cl/es/publicaciones/assets/2016/Estatus_de_los_directorios_en_chile_en_NCG385.ptx.pdf (marzo, 2020).

Noruega

Deloitte (2018) Women in the boardroom. A global perspective - 6th edition. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-global-perspective.html> (marzo, 2020).

El País (2011). Noruega lija su techo de cristal. Disponible en: <http://bcn.cl/2da87> (marzo, 2020).

Gidlund, Alexander y Lund, Tommy (2017). The Norwegian Gender Quota Law and its Effects on Corporate Boards. Umeå School of Business and Economics, Spring semester 2017 Master thesis. Disponible en: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1119270/FULLTEXT01.pdf> (marzo, 2020).

Ley de Igualdad y Antidiscriminación de 2017 (*Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*). Disponible en: https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51#KAPITTEL_5 (marzo, 2020).

Statistics Norway (2020). Board and management in limited companies, March 2020. Disponible en: <https://www.ssb.no/en/styre/> (marzo, 2020).

-- (2019). Students in higher education, March 2019. <https://www.ssb.no/en/utdanning/statistikker/utuvh> (marzo, 2020).

Teigen, Mari (2015). Gender balance on company boards. Disponible en: <http://bcn.cl/2da6o> (marzo, 2020).

Terjesen, Siri (2008). Female presence on corporate boards: a multicountry study of environmental context, Jena economic research papers, No. 2008,009, Universität Jena und Max-Planck-Institut für Ökonomik, Jena. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10419/25691> (marzo, 2020).

VG (2003). Møkk lei «Gutteklubben grei». Disponible en: <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/Kvvb2E/moekk-lei-gutteklubben-grei> (marzo, 2020).

Francia

Loi no 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle (loi Copé-Zimmermann). Disponible en:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023487662&categorieLien=id>
(marzo, 2020).

Loi no 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000029330832&categorieLien=id>
(marzo, 2020).

Loi n° 2018-771 du 5 Septembre 2018 pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel. Disponible en:
<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>
(marzo, 2020).

Gouvernement (2019). Émancipation économique des femmes: un projet de loi né au G7. Disponible en: <https://www.gouvernement.fr/emancipation-economique-des-femmes-un-projet-de-loi-ne-au-g7> (marzo, 2020).

Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations (s/f). Grande cause du Quinquennat. Disponible en: <https://grande-cause-quinquennat.gouv.fr/> (marzo, 2020).

Bélgica

28 juillet 2011. - Loi modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, le Code des sociétés et la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale afin de garantir la présence des femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. Disponible en: http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a.pl (marzo, 2020).

McGrath, Jenna (s/f). Belgium - Belgian Mandatory Quota. Paul Hastings (Washington, DC). Disponible en: <https://www.paulhastings.com/genderparity/countries/belgium.html> (marzo, 2020).

Colombia

Código de Mejores Prácticas Corporativas – Código País- de 2014. Disponible en: <https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/61162> (marzo, 2020).

Deloitte (s/f). Código País 2014. Código de Mejores Prácticas Corporativas. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/risk/articles/coigo-pais-2014.html> (marzo, 2020).

Ley 581 de 2000 (Mayo 31). Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367> (marzo, 2020).

Guzmán Rodríguez, Diana y Molano Ayala, Paola. (2012). Ley de Cuotas en Colombia: avances y retos Diez años de la Ley 581 de 2000. Bogota, Colombia: Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad, junio 13, 2012. Disponible en: https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_715.pdf (marzo, 2020).

Panamá

Ley N° 56 (De martes 11 de julio de 2017) que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas estatales. Disponible en: https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_715.pdf (marzo, 2020).

Decreto Ejecutivo N° 241-A (De miércoles 11 de julio de 2018) que reglamenta la Ley 56 de 11 de julio de 2017. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28572_B/GacetaNo_28572b_20180719.pdf (marzo, 2020).

Brasil

Proyecto de ley 7179/2017 (Cámara dos Deputados). Disponible en: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2126313> (marzo, 2020).

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)