

CONCLUSIONES

CONGRESO INTERNACIONAL

GOBIERNO CORPORATIVO E IGUALDAD DE GÉNERO Realidad y tendencias regulatorias actuales



15 y 16 de Noviembre 2018

Lugar de celebración:
Universidad San Pablo-CEU
Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales
C/Julián Romea, nº 23, Madrid

Cátedra Universitaria



PROYECTO DE INVESTIGACIÓN - UNIVERSIDAD SAN PABLO CEU. IP: Prof. Dra. Ana Belén Campuzano
Financiación, refinanciación y reestructuración de deuda empresarial. Viabilidad financiera de la empresa. Ref. DER2015-71210-R
(MINECO/FEDER,UE)



Durante el Congreso se ha puesto de manifiesto la necesidad de tomar medidas efectivas para poner fin a la discriminación por razón de género en la selección de cargos de responsabilidad en las sociedades mercantiles, y hacerlo tanto mediante las medidas que, empíricamente, de conformidad con el Derecho comparado, están demostrado ser más efectivas (cuotas por disposición legal y sanciones en caso de incumplimiento), como medidas de otro tipo (educación, visibilidad de la desigualdad, listas de directivas preparadas, sensibilización en materia de estereotipos de género, etc.), siendo todas las mencionadas medidas compatibles entre sí y pudiendo llevarse a cabo en paralelo. Los instrumentos de Gobierno corporativo basados en recomendaciones y la autorregulación son válidos pero insuficientes a la vista de los resultados.

Asimismo, también se ha destacado en cuanto a las medidas legislativas la importancia de considerarlas a todos niveles: mundial (ONU, etc.), europeo, nacional, autonómico, municipal, cada uno en el ámbito de sus competencias (leyes, reglamentos, requisitos de contratación en concursos públicos, etc.). Todo ello, aun cuando es especialmente complejo llegar a acuerdos en la Unión Europea, como ha quedado en evidencia con la Propuesta de Directiva que preveía objetivos vinculantes impulsado en 2012 por la Comisaria de Justicia Viviane Reding, aprobada por la Comisión y por el Parlamento Europeo pero luego bloqueada por el Consejo y en la actualidad en situación incierta.

El Congreso se ha desarrollado a lo largo de ocho Mesas, cuyas conclusiones se detallan a continuación.

Primera: El acceso de la mujer a los puestos de decisión societaria en condiciones de igualdad. Una tarea inacabada. El acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en las sociedades mercantiles es una demanda fundamentada en el derecho de igualdad de género reconocido en el Derecho europeo, la Constitución española y la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007. Ésta comprende al sector privado y dispuso que las grandes sociedades procurasen alcanzar un equilibrio de género en sus consejos de administración en 2015 (art. 75). Se trata de una tarea inacabada que debe proseguirse con fundamento en el derecho de igualdad y cuya consecución también se justifica por razones de buen gobierno corporativo y de eficiencia económica. Junto con la consecución de un equilibrio de género en los consejos de administración, son también tareas pendientes la incorporación de más mujeres a puestos directivos y la consecución de una igualdad remunerativa en los cargos de consejeros y directivos, ámbito en el que también se observa un acusada diferencia entre mujeres y hombres (*pay gap*).

Segunda: Normas y propuestas de la Unión Europea. La Unión Europea, entre cuyos valores superiores se encuentra la igualdad de género, ha aprobado normas relevantes en aras de una mayor presencia de mujeres en los consejos de administración y puestos directivos de las grandes empresas. La Directiva europea de 2014 sobre información no financiera y sobre diversidad abunda en las medidas de *reporting* y transparencia, si bien la inclusión de la igualdad de género junto con otros factores de diversidad exigiría en su transposición una diferenciación nítida de los distintos problemas subyacentes. De manera especial, en el ámbito de las entidades de crédito, las Directrices conjuntas de la Autoridad Bancaria Europea y la Autoridad Europea de los Mercados de Valores acentúan las medidas de *reporting* y transparencia, evidenciando la relevancia de este tipo de instrumentos normativos. La Propuesta de Directiva europea sobre mejora de la composición de género en los consejos preveía claros objetivos vinculantes para los consejeros no ejecutivos en su versión inicial, si bien sus textos transaccionales posteriores parecen diluir su efectividad. En cualquier caso, sería deseable una pronta aprobación de esta

Directiva, en la medida que establecería un marco común europeo que los Estados nacionales podría, en su caso, mejorar.

Tercera: Realidad y marco regulatorio en España (I). El marco regulatorio español es mejorable, dado que la previsión contenida en el art. 75 de la Ley de igualdad de que las empresas españolas alcanzasen un 40% de mujeres para el año 2015 quedó lejos de cumplirse. El nuevo marco conformado por la reforma de la Ley de Sociedades de capital en 2014 para la mejora del buen gobierno corporativo y la aprobación de un nuevo Código de Buen Gobierno corporativo en 2015, rebajando la aspiración a un 30%, limitándola a las sociedades cotizadas, y posponiendo el plazo a 2020, representó un paso atrás. El mantenimiento de un enfoque esencialmente voluntario ha determinado que España se haya situado por debajo de la media europea en porcentaje de mujeres en los consejos de las sociedades cotizadas. La reciente Proposición de Ley modificando el art. 75 de la LOI en la que se prevé hacer obligatorio que las grandes empresas españolas dispongan de consejos equilibrados para 2023 supone un cambio de planteamiento positivo. Debería incluir, no obstante, expresas sanciones y coordinarse con una reforma de la Ley de sociedades de capital. Los Informes de Buen Gobierno corporativo son en la actualidad la más importante medida de transparencia informativa y es de alabar que por primera vez en 2018 la CNMV haya publicado de manera específica un Informe que sistematiza y detalla la información de las empresas cotizadas, con detalle una por una de las sociedades del IBEX 35. Este Informe incluye también información sobre los puestos directivos, no sólo sobre el consejo. El papel de la CNMV resulta importante y sería de interés que las medidas de transparencia se extendieran a la retribución de consejeros y consejeras y la retribución en los puestos directivos.

Realidad y marco regulatorio en España (II). El desequilibrio de género en los consejos de administración de las empresas mercantiles públicas es especialmente preocupantes, en la medida que éstas se encuentran vinculadas por un mandato imperativo (art. 54 LOI) y deberían, además, ser ejemplares por su carácter público. Las fundaciones como entes de gestión de la responsabilidad social corporativa y la igualdad de género resultan relevantes, en la medida que son un vehículo ampliamente utilizado por las grandes empresas en este campo. No obstante, incluso aquellas empresas que han alcanzado una sustancial diversidad de género en sus consejos y que disponen de fundaciones en este ámbito evidencian una tendencia al desequilibrio en sus órganos de decisión que debería ser corregido y, en su caso, objeto de prescripción normativa.

Quinta: Buenas prácticas: Buen gobierno corporativo e igualdad de género. En orden a la selección de candidatas y candidatos a puestos en el consejo no carecen de relevancia las “redes de consejeros”, demostrando los estudios empíricos que estas redes resultan más influyentes en los países con sistemas legislativos que han implantado cuotas. También resulta relevante la posición de los accionistas institucionales en relación a la política de género de la empresa, si bien cuando se proponen nuevas medidas por otros accionistas que no cuentan con el visto bueno del consejo los grandes fondos suelen votar en contra y apoyar al consejo. La realidad de las sociedades tecnológicas exige una consideración especial del sector, dada la escasa de presencia de mujeres en el poder de decisión de este tipo de empresas y la creciente importancia de tales tipos de empresas.

Sexta: Realidad y tendencias en Alemania, Italia y Francia. Las reformas de los marcos regulatorios de Francia, Italia y Alemania introduciendo cuotas han demostrado gran eficiencia en la solución del problema de desequilibrio de género en los consejos. En los tres se contemplan sistemas sancionatorios que disuaden de incumplir con los objetivos legales. El porcentaje de mujeres consejeras se ha

incrementado en los tres países de una forma muy significativa. Francia se ha situado en el primer país de la Unión Europea en alcanzar un equilibrio de género en los consejos. La experiencia de estos tres países confirman que las cuotas obligatorias son los instrumentos más eficaces para la solución del problema de la baja representación de mujeres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles y, por, ende, para la mejora del gobierno corporativo.

Séptima: Realidad y tendencias en el Reino Unido y otros países europeos. En el Reino Unido la legislación vigente no prevé cuotas de género sino medidas de autorregulación, que han servido para incrementar significativamente la presencia de mujeres en los consejos de las grandes empresas, si bien el avance no es tan acelerado como en los países con cuotas. Noruega, que fue el país pionero en implantar cuotas de género, continúa siendo un referente. Entre otras enseñanzas que pueden extraerse de la experiencia de este sistema es que la cuota es eficiente para alcanzar rápidamente el objetivo, pero no suficiente, porque, entre otros aspectos, no se extiende de manera natural a los puestos directivos y los puestos de consejeros ejecutivos continúan estando mayoritariamente ocupados por hombres. El nuevo sistema de Derecho portugués establecido por la Ley nº 62/2017, de 1 de agosto de 2017, prevé un sistema de cuotas que es previsible contribuya a un mayor equilibrio de género en los consejos de las empresas portuguesas a corto plazo.

Octava: Una mirada al Gobierno corporativo e igualdad de género en Latinoamérica. En Latinoamérica el 57% de las empresas tienen menos del 30% de mujeres en cargos directivos. El promedio de consejeras se estima en un 8%, si bien existen diferencias entre los países y Colombia parece de los más avanzados. En general, existen iniciativas desde distintos ámbitos pero faltan medidas de promoción del talento y la conciliación. No existen prescripciones legales en aras de una mayor presencia de mujeres en los consejos y una mayoría de Códigos de buen gobierno ignora la cuestión. Hasta 2060 no se alcanzaría una igualdad de forma “natural”. En México no se prevé la instauración de cuotas, aunque existen en el sector público. El 50% de las grandes empresas mexicanas cotizadas no tienen ninguna mujer en sus consejos. Menos del 30% de los puestos directivos son ocupados por mujeres. Las iniciativas de sensibilización y de transparencia se estiman especialmente necesarias. Brasil es una gran economía mundial que no dispone de una Ley de igualdad pero sí de un avanzado Código de mejores prácticas de gobernanza corporativa de 2015 del Instituto de gobernanza corporativa de Sao Paulo en el que se recoge la igualdad de género como recomendación para integrar la composición del consejo y la alta dirección. No obstante, la presencia de mujeres en los consejos de las grandes empresas de Brasil es sólo de un 9%.

