

Quien suscribe, **CRISTINA DÍAZ SALAZAR**, Senadora de la República, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIII Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en el Artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 8, numeral 1, fracción I; 164, numerales 1 y 2; 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República, somete a la consideración de esta Asamblea la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 19 Y 24, DE LA LEY DEL MERCADO DE VALORES, PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL AMBITO EMPRESARIAL**. Al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Del empoderamiento femenino en el ámbito empresarial en los consejos de administración de las sociedades anónimas bursátiles

1. De la exclusión económica-laboral de las mujeres en general, y en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa en particular

Como se ha señalado en el diagnóstico, encontramos una evidente desproporcionalidad en cuanto al número de mujeres inmersas en la vida económica-laboral en nuestro país con relación al número de mujeres que forman parte de los consejos de administración de las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores. En el presente apartado se fundamentan; mediante un análisis detallado de las diversas fuentes de información, las bases de esta proposición.

Asimismo, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) publicó en el año 2015 indicadores básicos sobre el porcentaje de participación en actividades económicas entre hombres y mujeres, entre las que se destaca que 78 de cada 100 hombres y 43 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas, se aprecia una notable desproporcionalidad entre hombres y mujeres en la participación laboral; en este sentido la PEA no ocupada o desempleada correspondió al 4.2% de la población masculina y del 4.6% de la población femenina; la participación de las mujeres en el trabajo remunerado sigue estando por debajo de la participación masculina debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascensos laborales¹.

Aunado a estos datos duros, la Encuesta Nacional de Género² nos ayuda a apreciar diferentes percepciones sobre la igualdad y, a su vez, sobre la discriminación en el ámbito económico-laboral. En dicha Encuesta se señala que:

Aunque la mayoría de hombres y mujeres declara tener mucho o algo de control con respecto a su situación financiera y su trabajo, la proporción de hombres que considera que no tiene control en la situación financiera (0.9 por ciento) y en su trabajo (3.5 por

¹Inmujeres, Cálculos con base en INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 2005, 2006, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016. Segundo trimestre. Base de datos.

² Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIJ-UNAM), 2015. *Encuesta Nacional de Género*, en *Los mexicanos vistos por sí mismos. Los grandes temas nacionales*. México. Disponible en: <http://www.losmexicanos.unam.mx/genero/libro/index.html>.

ciento) es menor que la proporción de mujeres, ya que 4.6 por ciento de ellas considera que no tiene el control sobre su situación financiera y 11.3 por ciento que tampoco lo tiene sobre su trabajo. Ello evidencia que **no se ha superado del todo la concepción social**

GRÁFICA 7

¿Y LA MAYOR DESVENTAJA DE SER MUJER? (PORCENTAJES*)



de que el hombre es el proveedor. (IIJ-UNAM, 42).

Asimismo, se perciben ciertas desventajas sociales por el sólo hecho de ser mujer: (Gráfica del IIJ-UNAM, 57).

De la anterior gráfica, y para los efectos de esta iniciativa, es importante recalcar las percepciones sobre la desigualdad de género y la discriminación; los abusos laborales, la desigualdad laboral, y la falta de oportunidades de las mujeres.

En cuanto a los roles de género en el ámbito laboral, esta Encuesta refleja que el 34.5% de los encuestados están de acuerdo, total o parcialmente, con que el hombre gane más que la mujer, es decir, están a favor de la desigualdad salarial basada en el género (IIJ-UNAM, 67).

Por último, en cuanto a si los hombres son mejores directores que las mujeres por el sólo hecho del género, tenemos que un 35.2% de los encuestados están de acuerdo, total o parcialmente, con la desigualdad en las posiciones de liderazgo y dirección (IIJ-UNAM, 69).

Con base en lo anterior, hay suficientes indicios que demuestran la persistencia de serios problemas de carácter socio-cultural para lograr la igualdad de género. Pues si bien es cierto que no se trata de un problema de discriminación abierto, grave y generalizado, también lo es que desgraciadamente tenemos un problema de consciencia colectiva mexicana respecto de una serie de estereotipos asignados a la mujer en la vida económica y laboral de nuestro país, mismos que implican discriminaciones sustantivas para las mujeres.

Un dato adicional es que, en el citado informe del FEM sobre la brecha de campo de trabajo entre hombres y mujeres en el 2015, México ocupó el puesto 126, aumentando el desequilibrio en la posición entre el hombre y la mujer.

Ahora bien, en lo que se refiere específicamente a la participación de las mujeres en los consejos de administración empresariales, empezaremos por definir el universo de empresas a las que va enfocada la presente iniciativa, así como a la naturaleza jurídica de dichos consejos.

En cuanto al ámbito de aplicación de la presente iniciativa, en primer lugar tenemos aquellas personas morales contempladas en el Artículo 1, fracción III, de la Ley del Mercado de Valores, a saber, las “sociedades anónimas que coloquen acciones en el mercado de valores bursátil y extrabursátil” a que dicha Ley se refiere. Asimismo, en el Artículo 10, se da una denominación específica para las sociedades anónimas de inversión que intervienen en el mercado de valores, a saber, las sociedades anónimas bursátiles (SABs).

En términos de los artículos 14 y 23 de la citada ley, dichas sociedades anónimas de inversión están administradas por un órgano que se denomina “consejo de administración”. Cabe señalar que estos consejos tienen las funciones específicas que les otorga la Ley, así como de los estatutos de la sociedad anónima.

En este sentido de la citada Ley, el Consejo de Administración de las SABs estará integrado por un máximo de 21 consejeros, de los cuales cuando menos el 25% serán independientes.

Asimismo, el Código de Mejores Prácticas Corporativas del Consejo Coordinador Empresarial³, a los consejos de administración les compete la “labor de definir la visión estratégica, vigilar la operación y aprobar la gestión” de una sociedad.

De acuerdo con un informe sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial⁴, la problemática descrita a nivel nacional nos coloca, como país, en una baja clasificación para mantener el equilibrio de género en el entorno laboral, ocupando el puesto 66 de 144 países y aún peor, en los subíndices de Participación Económica y Oportunidades y de Participación en la Fuerza Laboral, caemos a 122 y 120, respectivamente.

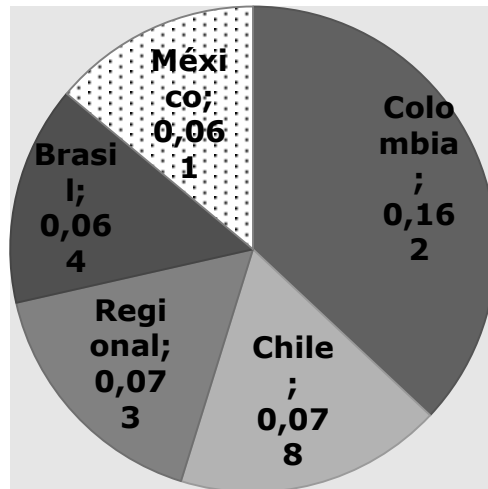
Según se desprende del informe de la *Corporate Women Directors International (CWDI) “las 100 Empresas más grandes de América Latina 2016”*⁵, de los miembros de los consejos de administración de las empresas a nivel América Latina, sólo un 7.3% son mujeres; y el 92.7 % son hombres; lo cual es bajo en comparación con otras regiones.

Dentro de América Latina, México ocupa uno de los puestos más bajos en el porcentaje de mujeres en Consejos de Administración, ubicándose en el 6.1%; mientras que Colombia lidera con 16.2 %.

³ Consejo Coordinador Empresarial (CCE), 2010. *Código de Mejores Prácticas Corporativas*. México.

⁴ *World Economic Forum* (2016). *The Global Gender Gap Report 2016*. Disponible en: <http://imco.org.mx/competitividad/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2016-via-wef/>.

⁵ *2016 CWDI Report on Women Board Directors of Latin America’s 100 Largest Companies*, <http://globewomen.org/CWDInet/?p=1953>.



Grafica propia con datos de CWDI, 2016.

Ahora bien, si se lee esta diferencia estadística a la luz de los estereotipos arraigados en una parte muy considerable de la cultura mexicana, es lógico deducir que esta desproporcionalidad no deriva de diferentes reglas de juego desde el punto de vista legal – es decir, de la igualdad formal – sino que, más bien, se trata de una desproporcionalidad vinculada con problemas estructurales de la sociedad mexicana que inciden, naturalmente, en la vida interna de las empresas mexicanas. Es decir, estamos hablando de un fenómeno de cultura discriminatoria hacia las mujeres que buscan integrarse a los consejos de administración empresariales en México. Ante ello, y como se mencionará en los siguientes apartados, es necesaria e idónea la intervención pública para nivelar un terreno que, *de facto*, implica profundas desigualdades entre hombres y mujeres para acceder a los consejos de administración empresariales.

2. De los principios de igualdad y de no discriminación en el marco de las medidas especiales de protección y garantía (acciones afirmativas)

Los principios de igualdad y de no discriminación son elementos fundamentales del Estado mexicano y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos.

En nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos encontramos dos artículos al respecto, a saber:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

(...)

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 4o. El varón y la mujer son iguales ante la ley. (...)

Al respecto, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Tesis P./J. 9/2016⁶, ha señalado lo siguiente:

PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN. ALGUNOS ELEMENTOS QUE INTEGRAN EL PARÁMETRO GENERAL.

El principio de igualdad y no discriminación permea todo el ordenamiento jurídico. Cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es, *per se*, incompatible con ésta. Es contraria toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con algún privilegio, o que, inversamente, por considerarlo inferior, sea tratado con hostilidad o de cualquier forma se le discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación. Sin embargo, es importante recordar que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria, siendo jurídicamente diferentes la distinción y la discriminación, ya que la primera constituye una diferencia razonable y objetiva, mientras que la segunda constituye una diferencia arbitraria que redundaría en detrimento de los derechos humanos. En igual sentido, la Constitución no prohíbe el uso de categorías sospechosas, sino su utilización de forma injustificada. No se debe perder de vista, además, que la discriminación tiene como nota característica que el trato diferente afecte el ejercicio de un derecho humano. El escrutinio estricto de las distinciones basadas en las categorías sospechosas garantiza que sólo serán constitucionales aquellas que tengan una justificación muy robusta.

En el plano internacional, de la lectura al Artículo 3 tanto del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, como del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se desprende la obligación de los Estados Partes, entre ellos el nuestro, de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos enunciados en ambos pactos.

Ambos principios operan de una forma compleja. En palabras del Comité de Derechos Humanos⁷, éstos implican que “todas las personas no solamente son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley, sino que también se prohíbe cualquier discriminación en virtud de la ley y garantiza a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen

⁶ SCJN, Pleno. Semanario Judicial de la Federación. *Tesis P./J. 9/2016 (10a.)*. Registro: 2012594; tesis jurisprudencial en materia constitucional (23 de septiembre de 2016).

⁷ Comité de Derechos Humanos (CCPR) (1989). *No discriminación. Observación general 18*. 37º período de sesiones, Suiza, Organización de las Naciones Unidas.

nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". No obstante, prosigue el Comité, "no toda diferenciación de trato constituirá una discriminación"; de hecho "el principio de igualdad exige algunas veces a los Estados Partes adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Por ejemplo, en un Estado en el que la situación general de un cierto sector de su población impide u obstaculiza el disfrute de los derechos humanos por parte de esa población, el Estado debería adoptar disposiciones especiales para poner remedio a esa situación. Las medidas de ese carácter pueden llegar hasta otorgar, durante un tiempo, al sector de la población de que se trate un cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población".

De manera más puntual, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobó la observación general No. 20⁸, mediante la cual detalla muy puntualmente cómo opera la relación igualdad-discriminación y por qué son necesarias las medidas especiales para garantizar la igualdad *de facto*.

8. Para que los Estados partes puedan "garantizar" el ejercicio sin discriminación de los derechos recogidos en el Pacto, hay que erradicar la discriminación tanto en la forma como en el fondo:

a) **Discriminación formal.** Para erradicar la discriminación formal es preciso asegurar que la Constitución, las leyes y las políticas de un Estado no discriminen por ninguno de los motivos prohibidos; por ejemplo, las leyes deberían asegurar iguales prestaciones de seguridad social a las mujeres independientemente de su estado civil.

b) **Discriminación sustantiva.** Abordando únicamente la forma no se conseguiría la igualdad sustantiva prevista y definida en el artículo 2.2. En el disfrute efectivo de los derechos recogidos en el Pacto influye con frecuencia el hecho de que una persona pertenezca a un grupo caracterizado por alguno de los motivos prohibidos de discriminación. Para eliminar la discriminación en la práctica se debe prestar suficiente atención a los grupos o individuos que sufren injusticias históricas o son víctimas de prejuicios persistentes en lugar de limitarse a comparar el trato formal que reciben las personas en situaciones similares. Los Estados partes deben, por tanto, adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o *de facto* (...).

9. Para erradicar la discriminación sustantiva en ocasiones los Estados partes pueden verse obligados a adoptar medidas especiales de carácter temporal que establezcan diferencias explícitas basadas en los motivos prohibidos de discriminación. Esas medidas serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación *de facto* y se dejen de emplear una vez conseguida una igualdad sustantiva sostenible. Aún así, algunas medidas positivas quizás deban tener

⁸ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) (2009). *Observación general N° 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 42º periodo de sesiones, Suiza, Organización de las Naciones Unidas (E/C.12/GC/20).

carácter permanente, por ejemplo, la prestación de servicios de interpretación a los miembros de minorías lingüísticas y a las personas con deficiencias sensoriales en los centros de atención sanitaria.

Así pues, resulta no sólo posible sino también es un deber que los Estados establezcan medidas especiales para garantizar la igualdad de hecho o sustantiva y, con ello, proteger a grupos específicamente vulnerables.

En este marco, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por el Estado mexicano y que constituye el instrumento internacional más específico en cuanto a la protección de las mujeres, establece en su Artículo 4 lo siguiente:

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Sobre estos principios, la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU-Mujeres) ha expresado que “las mujeres tienen derecho a la igualdad en todos los ámbitos”. La igualdad debe formar parte de los sistemas jurídicos y debe ser defendida tanto en leyes como en prácticas jurídicas, incluidas medidas proactivas como los porcentajes de género. Puesto que todos los aspectos de la vida están relacionados con la igualdad de género, deben realizarse esfuerzos para erradicar la discriminación de género allí donde se observe”⁹.

Con base en lo anterior, y a la luz de la problemática de desigualdad sustantiva entre hombres y mujeres, que de acuerdo con diversas experiencias internacionales se ha n resuelto estas problemáticas, mismas que en el siguiente apartado serán analizadas a detalle.

3. De la idoneidad de las acciones afirmativas con base en múltiples experiencias internacionales

Por desgracia, la discriminación diagnosticada entre hombres y mujeres para acceder a los consejos de administración empresariales no es exclusiva de México; por lo que distintas naciones han tomado medidas para superar este rezago.

⁹ ONU-Mujeres, 2015. *ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Noticias. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>.

Noruega fue el Estado precursor en introducir porcentajes de participación en los consejos de administración de las empresas que cotizan en bolsa para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito económico-laboral; en concreto, la cuota establecida en 2005 fue del 40% y, a septiembre de 2014, esta cuota ha servido para alcanzar el alto porcentaje de 39.7%.

Por otro lado, en el 2012, la Comisión Europea emite la recomendación de que al menos el 40% de los puestos no ejecutivos de los Consejos de Administración sean ocupados por mujeres en 2020. Desde entonces, los avances en la materia han sido progresivos pero lentos¹⁰.

En este contexto, la presente Iniciativa no es producto de una ingeniería legislativa propia de México, sino que surge como la mejor herramienta legislativa de las múltiples opciones encontradas a nivel internacional, a través de un ejercicio de derecho comparado, para hacer realidad el empoderamiento económico de las mujeres en los consejos de administración del sector privado.

En esta hipótesis se pronuncia el informe de *McKinsey Global Institute*¹¹, al recalcar que las leyes que establecen porcentajes sobre el número de mujeres en consejos de administración empresariales son herramientas útiles para el empoderamiento paritario entre hombres y mujeres (2015: 22 y 94). Además, señala que los porcentajes de mujeres en el liderazgo empresarial dentro de los consejos de administración generan un impacto muy importante para desbloquear el potencial económico de las mujeres (2015: 90). En este sentido, el Informe propone como una de las intervenciones gubernamentales potenciales para aumentar la representación de las mujeres en posiciones de liderazgo, el establecer porcentajes de género para las mujeres en los consejos de administración (2015: 133).

Es importante asumir esta propuesta en la inteligencia de que, como lo ha señalado el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), “la aplicación de medidas especiales de carácter temporal de conformidad con la Convención es un medio de hacer realidad la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y no una excepción a las normas de no discriminación e igualdad” (2004: 4)¹².

Para este argumento es importante señalar que el problema identificado y que se pretende erradicar es sólo un síntoma más, como lo son la brecha salarial, la falta de oportunidades de ascenso o los despidos en casos de embarazos, de una serie de estereotipos inmersos en una parte considerable de la colectividad mexicana y que genera discriminaciones sistemáticas en todos los ámbitos, incluyendo por supuesto el ámbito económico-laboral. Por lo tanto, no se puede pretender que la cultura discriminativa de fondo será resuelta a plenitud por la vía exclusiva

¹⁰ ATREVIA y Escuela de Negocios IESE (2015). Presentación: *Tercer informe de las mujeres en los Consejos del IBEX-35*, España. Disponible en: <http://blog.iese.edu/nuriachinchilla/files/2015/03/Informe-Mujeres-2015-FINAL.pdf>.

¹¹ McKinsey Global Institute (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, septiembre, Estados Unidos de América.

¹² Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (2004). *Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html>.

de acciones afirmativas como la propuesta, sino que, paralelamente, deben llevarse procesos sistemáticos institucionales particularmente en el área educativa para interiorizar los principios de igualdad y de no discriminación en el seno de todas las personas e instituciones, tanto públicas como privadas, en nuestro país.

Sin embargo, con la finalidad de situar la envergadura del fondo del problema y los límites que esta Iniciativa tiene para pretender resolverlo, es importante destacar que los porcentajes de participación implementados en otros Países, tienen antecedentes muy relevantes de efectividad a nivel internacional y, por tanto, constituyen una intervención legislativa idónea para resolver una parte del grave problema de discriminación de género que aún persiste en México. En este entendido, se destaca que en esta iniciativa se busca un principio de perspectiva igualitaria; en el próximo apartado se analizarán las consideraciones jurídicas del porcentaje mínimo de participación de género, como instrumento de equilibrio aspiracional y opcional para aquellas sociedades que quieran implementarlo.

4. De la constitucionalidad y convencionalidad de la medida especial propuesta en la presente Iniciativa

Como puede desprenderse de lo establecido en el numeral 3 de la presente exposición de motivos – *De los principios de igualdad y de no discriminación en el marco de las medidas especiales de protección y garantía (acciones afirmativas)* –mínimose propone que las Sociedades que así lo deseen, podrán optar por el porcentaje de representación de género dentro de los Consejos de Administración.

En este sentido, la propuesta permite definir las relaciones en nivel de desigualdad injustificadas, establece los parámetros necesarios para acceder a la igualdad de oportunidades, la no discriminación, y la eliminación del trato preferencial por cuestión de género, permeando hábitos sociales sobre la importancia de contar con mecanismos que determinen a las personas mejor calificadas para ocupar un espacio de trabajo, independientemente de su género.

Las medidas especiales y acciones afirmativas tienen algunas limitaciones muy específicas para evitar ser consideradas discriminatorias. Siguiendo lo establecido por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su observación general No. 20¹³, estas medidas “serán legítimas siempre que supongan una forma razonable, objetiva y proporcionada de combatir la discriminación *de facto* y se dejen de emplear una vez conseguida una igualdad sustantiva sostenible”.

De acuerdo con la profesora Bayefsky¹⁴, las primeras tres características o requisitos de convencionalidad, implican que “deben estar encaminadas a asegurar el adelanto con el objeto de garantizar la igualdad en el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales o la

¹³ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC) (2009). *Observación general N° 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*, 42º periodo de sesiones, Suiza, Organización de las Naciones Unidas (E/C.12/GC/20).

¹⁴ Anne F. Bayefsky (1990). *El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional*. Human Rights Law Journal, Vol. 11, N° 1-2, Canadá.

aceleración de la igualdad *de facto*”, y deben contemplar “una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y los fines que se buscan lograr”.

De este cuadro teórico deducimos que la presente iniciativa contempla una medida especial constitucional y convencionalmente legítima, en la medida que está plenamente probada, estadísticamente, una desproporcionalidad importante en el número de mujeres que ingresan al mercado laboral en las empresas que cotizan en bolsa y el número de éstas que materialmente (igualdad de resultados) puede llegar a la cima del escalafón empresarial: los consejos de administración.

Además, no se suprimen los derechos emanados de la libertad de asociación de las personas físicas o morales que sean socias de las empresas impactadas, puesto que la libertad de escoger estará siempre presente e, indudablemente, existirán mujeres preparadas que cumplan con los requerimientos técnico-profesionales y la experiencia necesaria para hacer frente a dichas responsabilidades empresariales; además de fomentar la preparación profesional de un mayor número de mujeres para acceder a los consejos de administración, el reto es que se vea como un objetivo conjunto, en esa medida es que el porcentaje de género mínimo planteado del 20% es tan bajo en relación con las experiencias en el derecho internacional, que en algunos casos alcanza el 40%.

Por último, en lo que respecta a la temporalidad de las mismas, es importante recalcar que y es de carácter opcional, como puede observarse en los artículos transitorios planteados, la misma tendrá un periodo de gracia de 5 años con la finalidad de capacitar y preparar a las mujeres que se desempeñarán en los cargos dentro de los Consejos de Administración, esto, para garantizar su adecuado desempeño con base en los principios contenidos en el Código de mejores prácticas Corporativas y una gradualidad de 5 años para que progresivamente se alcance el porcentaje de 20% requerido por Ley. Además, se plantea la supresión total de los porcentajes de representación de género a los trece años contados a partir de la aprobación del Decreto, en la medida que se reviertan las condiciones estadísticas y socio-culturales previamente señaladas y que son la razón de ser para una intervención pública de este tipo.

5. De los beneficios empresariales e impactos sociales de la medida

La inclusión de mujeres en los consejos de administración empresariales, además de ser muy trascendental a la luz del principio de igualdad en la medida que se eliminan estereotipos y situaciones de discriminación, es trascendental desde la vertiente económico-empresarial.

Por ejemplo, para Mateos de Cabo¹⁵, la presencia de mujeres en consejos es un aumento de talento y capital humano para las empresas. Asimismo, de acuerdo con las estadísticas en México, el tener una cultura de igualdad al interior de la empresa puede traducirse en una ventaja competitiva por diversos factores relacionados con la captación de recursos humanos más competitivos, esto es así en virtud de que de 2008 a 2013 se tiene registrado que el personal

¹⁵ Mateos de Cabo, Ruth (2015). Presentación: *Igualdad de Género en los Consejos de Administración. La Cuota Española: Una Oportunidad Perdida*. En las 11as Jornadas de Igualdad de Género: La representación de las mujeres en las estructuras de poder, Universidad CEU San Pablo, España (marzo de 2015).

ocupado femenino crece mucho más rápido que el masculino, un 2% de crecimiento anual de las mujeres en contraste con el 1% de los hombres (INEGI, 2016).

Mientras tanto, para el socio de Deloitte, Daniel Aguiñaga, “las mujeres que son miembros de Consejos de Administración pueden ser modelo a seguir para otras mujeres más jóvenes y representan oportunidades en la carrera profesional. La existencia de un Consejo de Administración diverso será valorado positivamente por los grupos de interés: clientes, accionistas, empleados y proveedores, entre otros, y contribuye al éxito comercial de las compañías al incorporar diferentes perspectivas y opiniones”¹⁶. Y ante la pregunta de si la inclusión de esta medida especial repercutirá negativamente en el ámbito económico de la empresa, la evidencia nos muestra que no es así; pues, citando a Aguiñaga, tenemos que:

Un estudio de Goldman Sachs (2009) respecto a la banca de inversión sobre negocios australianos concluyó que puede haber un aumento de hasta 12% en la productividad de los negocios si la brecha de género se elimina. México es el país con menor representación femenina en puestos de alta dirección en América Latina y los estudios de United Explanations (2014) reflejan que tener mujeres en el Consejo implica mejor desempeño económico y mayor margen de ganancias, incremento de las ventas y retorno sobre la inversión (Ibid.).

En esta misma línea, en un informe reciente de *McKinsey Global Institute*¹⁷ se explica cómo el avance de la equidad de género puede agregar hasta 12 billones de dólares al crecimiento mundial y, tratándose de América Latina, se prevé un crecimiento del 14% mayor a la expectativa de crecimiento sin ampliación de la participación de las mujeres en el Producto Interno Bruto. Además, en lo que respecta a los beneficios empresariales se dice lo siguiente:

LAS EMPRESAS PUEDEN ADOPTAR UNA SERIE DE MEDIDAS TENDIENTES A REDUCIR LA DESIGUALDAD DE GÉNERO, VIENDO A ÉSTAS COMO OPORTUNIDADES Y NO COMO COSTOS

Muchas de las intervenciones que remarcamos en este informe son responsabilidad natural de los gobiernos. Por ejemplo, el ejercicio de su ámbito de competencia para emitir leyes que eliminen barreras para las mujeres que entran en la fuerza de trabajo (tales como el derecho de las mujeres a trabajar en turnos nocturnos), aquéllas que obliguen a la protección de las mujeres en el trabajo, o las que establezcan cuotas para el número de mujeres como candidatas políticas o en los consejos de administración empresariales (...).

(...) Es evidente que las empresas pueden beneficiarse de forma individual y colectiva de un mundo con mayor igualdad entre los géneros. Los beneficios potenciales para el crecimiento del PIB que tenemos identificados pueden tener un impacto positivo en todas las empresas. Además, las empresas que adoptan la diversidad de género y desarrollan modelos de negocio eficaces dirigidos a las mujeres como consumidoras, distribuidoras o

¹⁶ AGUIÑAGA, Gallegos Daniel. *Mujeres en los Consejos de Administración: Romper paradigmas hace la diferencia*, en la revista Veritas Online. Disponible en: <http://veritasonline.com.mx/mujeres-en-los-consejos-de-administracion-romper-paradigmas-hace-la-diferencia/>.

¹⁷ McKinsey Global Institute (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*, septiembre.

proveedoras pueden lograr una mayor ventaja competitiva y el crecimiento de sus ganancias. Hay evidencia, por ejemplo, que el aumento de la presencia y la representación de las mujeres en puestos de liderazgo dentro de las empresas se correlaciona con un mejor rendimiento.

La igualdad de género puede ayudar a las compañías a acceder a un grupo más amplio de talento humano, mejorar la retención del mismo, y bajar los costos considerables de rotación de personal (...). En investigaciones previas, MGI ha encontrado que las economías avanzadas tendrán que hacer frente a un déficit estimado de 18 millones de trabajadores con enseñanza superior en 2020 y podrían aprovechar 3,2 millones de esa brecha si se duplicara el crecimiento histórico en la tasa de participación de mujeres en edad de trabajar. Centrarse en las mujeres como uno de los principales grupos puede favorecer la comprensión eficaz de su base de clientes y de las consumidoras (...) (2015: 94 y 95¹⁸).

Por lo anteriormente expuesto, con el propósito de que el Congreso de la Unión impulse el empoderamiento de las mujeres empresarias, emprendedoras y trabajadoras, se presenta ante esta H. Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman los artículos 19 y 24, de la Ley del Mercado de Valores, para quedar como sigue:

Artículo 19.- Las sociedades anónimas promotoras de inversión podrán solicitar la inscripción en el Registro de las acciones representativas de su capital social o títulos de crédito que representen dichas acciones, siempre que:

I. La asamblea de accionistas acuerde, previo a la inscripción de los valores:

a) – b) (...)

c) Un programa en el que se prevea la adopción progresiva del régimen aplicable a las sociedades anónimas bursátiles en el plazo señalado en el inciso b) anterior, **y en el que podrán optar por las disposiciones establecidas en el artículo 24 de la presente Ley, respecto de la perspectiva de género en la integración de los Consejos de Administración.** Dicho programa, deberá cumplir los requisitos que establezca el reglamento interior de la bolsa de valores en que pretendan listarse las acciones o títulos de crédito que las representen.

d) (...)

II. – IV. (...)

Artículo 24.- El consejo de administración de las sociedades anónimas bursátiles estará integrado por un máximo de veintiún consejeros, de los cuales, cuando menos, el veinticinco por ciento deberán ser independientes. Por cada consejero propietario podrá designarse a su respectivo

¹⁸ Op. Cit. Traducción libre.

suplente, en el entendido de que los consejeros suplentes de los consejeros independientes, deberán tener este mismo carácter.

Las sociedades anónimas bursátiles podrán optar por la perspectiva de género en la integración de sus Consejos de Administración; en cuyo caso, al menos el veinte por ciento de sus integrantes serán del género menos representado.

(...)

T R A N S I T O R I O S

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Aquellas sociedades que opten por aplicar la representación de género que, en el Artículo 24 del presente decreto se establece en al menos veinte por ciento de integrantes de Consejos de Administración del género menos representado, deberán notificarlo a la Bolsa Mexicana de Valores. A partir de la notificación de la medida, podrán implementarlo de manera progresiva, comenzando con un periodo de ajuste de cinco años para dar espacio a que las sociedades hagan los preparativos necesarios para comenzar la aplicación. El porcentaje comenzará a aplicarse, de manera gradual, al sexto año con un mínimo de diez por ciento; el octavo año será un mínimo de quince por ciento; y el décimo año será el mínimo establecido de veinte por ciento, que se mantendrá así hasta el año quince, cuando este porcentaje de representación podrá dejar de aplicarse.

ARTÍCULO TERCERO. A partir de la entrada en vigor del presente Decreto, las sociedades anónimas bursátiles deberán entregar anualmente a la Bolsa Mexicana de Valores un informe estadístico, desagregado por género, de todos los trabajadores que emplean, así como de los miembros de sus consejos de administración. Dichos indicadores deberán ser publicados en la página de internet de la Bolsa Mexicana de Valores.

Con base en dichos informes, el Congreso de la Unión verificará los avances en materia de igualdad de género al interior de las estructuras laborales y directivas de las sociedades anónimas bursátiles

ARTÍCULO CUARTO. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el salón de sesiones de la Cámara de Senadores, el día jueves 9 de marzo, 2017.

Atentamente,

SENADORA CRISTINA DÍAZ SALAZAR