



*Proyecto de Ley que regula la cuota
obligatoria mínima de mujeres en los directorios
de las empresas que cotizan en la bolsa*

Los Congresistas de la República que suscriben del Grupo Parlamentario "Peruanos por el Cambio" ejerciendo el derecho a iniciativa en la formación de Leyes que les confiere el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 67° del Reglamento del Congreso, presentan la siguiente propuesta legislativa:

Los Congresistas de la República que suscriben, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con el artículo 75° del Reglamento del Congreso, presentan el siguiente:

Proyecto de Ley que regula establece la cuota mínima obligatoria de mujeres en los directorios de las empresas que cotizan en bolsa

FÓRMULA LEGAL

Artículo 1°.- Objeto y finalidad de la Ley

La finalidad de la norma es buscar una representación equilibrada de hombres y mujeres en las empresas, y garantizar el ejercicio pleno de los derechos a la igualdad, dignidad, libre desarrollo y bienestar, impidiendo la discriminación por sexo y propendiendo la equidad.

Artículo 2°.- Cuota mínima obligatoria de mujeres en los consejos de administración de las empresas

Las empresas que cotizan en bolsa, deben contar con al menos el 30% de mujeres en sus Directorios.

Para dicho fin, las empresas ejecutarán procedimientos de preselección y/o de selección basándose en un análisis de las cualificaciones de la candidata mediante la aplicación de criterios idóneos preestablecidos, claros y formulados de forma neutra y objetiva.

Artículo 3°.- Decisión de las empresas y sus accionistas

*Proyecto de Ley que regula la cuota
obligatoria mínima de mujeres en los directorios
de las empresas que cotizan en la bolsa*

La cuota referida en el artículo 2º de la presente ley no supone una injerencia en la elección concreta de los directores de entre un amplio conjunto de candidatos hombres y mujeres en cada caso individual.

En este sentido, no excluye a ningún candidato determinado para un puesto de director, ni impone directores a las empresas ni a los accionistas.

La decisión sobre cuáles son los miembros del directorio adecuados continuará en manos de las empresas y sus accionistas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Única.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo a través de Decreto Supremo y los dispositivos respectivos, reglamentará la presente ley en un plazo no mayor a noventa días naturales, contados a partir de la fecha de su publicación.

DISPOSICIÓN FINAL

Única.- Vigencia de la Ley

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente propuesta legislativa tiene como antecedente el Proyecto de Ley 3835/2014-CR, de mi autoría.

A partir del año 1995 cuando el Perú suscribió los acuerdos de la Plataforma de Beijing, el Estado peruano ha llevado la implementación del enfoque de género en las políticas públicas, con lo cual se han venido desarrollando medidas y promoviendo la adopción de políticas en beneficio de las mujeres.

*Proyecto de Ley que regula la cuota
obligatoria mínima de mujeres en los directorios
de las empresas que cotizan en la bolsa*

En este sentido, se han venido emitiendo normas y dispositivos a favor de esta población, formulándose planes e informes que destacan los vacíos y diferencias existentes por las cuales atraviesan las mujeres en comparación con los hombres.

De acuerdo con el VI Informe de Cumplimiento de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – Ley 28983, elaborado por el Ministerio de la Mujer¹ dado a conocer en febrero del 2013, tanto en el sector público como privado, los hombres tienen una mayor participación en el mercado laboral.

Además, la presencia de mujeres en el sector privado en comparación con el público, donde de cada 10 personas cuatro son mujeres, tres de cada diez lo son en el sector privado.

En este sentido, la poca participación dentro de los órganos de administración y representación de las empresas, trae consecuencias materiales negativas en desmedro de las mujeres a razón de dicha inequidad.

Así, junto con la diferencia salarial, tal como lo da a conocer la Encuesta Nacional de Hogares 2011-2012, elaborado por el INEI², de los 7'158,535 ciudadanos con sub empleo por ingresos, donde 3'915,857 (54,7%) son mujeres, sólo el 52.8% cuenta con seguro de salud, el 3.1% tiene sólo régimen pensionario, el 6.3% posee tanto afiliación de seguro como régimen pensionario, mientras que el 37.8% carece de afiliación alguna.

En este sentido, la iniciativa tiene como fin revertir dicha inequidad y seguir haciendo efectivo el compromiso del Estado peruano en la eliminación de los obstáculos de género y de toda forma de discriminación por sexo.

Las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Con el ingreso de medidas como la propuesta dentro de las empresas que cotizan en la bolsa, se efectiviza la igualdad de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio a todos los niveles y en todos los ámbitos de la misma, esto con el fin de aprovechar plenamente además todas las capacidades y conocimientos, enriqueciendo así la diversidad de los recursos humanos y mejorando las perspectivas empresariales.

¹ http://www.mimp.gob.pe/images/stories/novedades/vi_informe_del_cumplimiento_LIO.pdf

² Fuente: INEI. Encuesta Nacional de Hogares - ENAHO 2011-2012

*Proyecto de Ley que regula la cuota
obligatoria mínima de mujeres en los directorios
de las empresas que cotizan en la bolsa*

Para conseguir que la igualdad de género sea una realidad en el lugar de trabajo, debe existir en el seno de las empresas un modelo de toma de decisiones equilibrado en cuanto al género a todos los niveles.

Así, la presente iniciativa propone que las empresas cotizadas en bolsa, deban tener una presencia del sexo femenino al menos del 30%.

Para llegar a ello, las empresas ejecutarán procedimientos de preselección y/o de selección basándose en un análisis de las cualificaciones de la candidata mediante la aplicación de criterios idóneos pre establecidos, claros y formulados de forma neutra y objetiva.

Con ello se garantizará al mismo tiempo la supresión de la brecha salarial de género junto con las consecuencias materiales negativas antes descritas, además la feminización de la pobreza.

Sin embargo, es oportuno señalar dentro de la fórmula legal que la cuota referida en el artículo 2º de la iniciativa, no supone una injerencia en la elección concreta de los directores de entre un amplio conjunto de candidatos masculinos y femeninos en cada caso individual.

Con ello, no se excluye a ningún candidato determinado para un puesto de director, ni impone ningún director individual a las empresas ni a los accionistas. Así, la decisión sobre cuáles son los miembros del directorio continuará en manos de las empresas y los accionistas.

Como vemos el uso eficiente del capital humano es el principal factor determinante de la competitividad, desarrollo y crecimiento de una economía.

Se tiene conocimiento³ que la presencia de mujeres en los directorios resulta beneficioso, haciéndolos más competitivos, aumentando los porcentajes de ventas, el retorno de capital invertido y la rentabilidad, además mejora la gobernanza empresarial, ya que incrementa el rendimiento del equipo y la calidad de la toma de decisiones gracias a una mentalidad más variada y colectiva que

³ Fuente: Estudio realizado por Mckinsey & Company (2010)

*Proyecto de Ley que regula la cuota
obligatoria mínima de mujeres en los directorios
de las empresas que cotizan en la bolsa*

incorpora una gama de perspectivas más amplia, además de un modelo de actividad más proactivo, y, por tanto, alcanza decisiones más equilibradas.

Por ello, conviene que las empresas que cotizan en bolsa cuenten con una cartera de mujeres capaces de ejercer labores de gestión y dirección que impulse, apoye y desarrolle el talento femenino a todos los niveles y a lo largo de sus carreras profesionales.

Varios estudios internacionales⁴ han mostrado también que la presencia de las mujeres entre los altos cargos de las empresas desemboca, por una parte, en una mejora de las tareas de gestión, que se tornan más participativas y, por otra, en las jerarquías organizativas, que tanto afectan al desarrollo profesional. Además hay una relación positiva entre la diversidad de género al más alto nivel directivo y el rendimiento y rentabilidad financieros de una empresa.

Así, el incremento de la representación de las mujeres en los directorios de las empresas cotizadas tendrá un efecto positivo en los resultados económicos de las empresas que lo apliquen, siendo por ello preciso introducir medidas que fomentan que las mujeres progresen en su carrera profesional en todos los niveles de gestión y refuercen las medidas existentes a tal fin.

Por consiguiente, consideramos que la igualdad en el mercado de trabajo tiene un impacto positivo toda vez que puede mejorar sustancialmente el crecimiento económico con un mayor porcentaje de mujeres en los directorios de las empresas que cotizan en bolsa revirtiendo con ello los obstáculos laborales, salariales y pensionarias de género existentes actualmente.

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta no genera ningún costo al Estado peruano ni al tesoro público, por el contrario promueve una sociedad más igualitaria, digna y justa.

Asimismo, el incremento de la presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas cotizadas en bolsa no sólo mejorará a las mujeres

⁴ Fuente: Estudios realizados por Daily and Dalton, 2003; Van Knippenberg, 2004; Womenomics, 2009 entre otros.

*Proyecto de Ley que regula la cuota
obligatoria mínima de mujeres en los directorios
de las empresas que cotizan en la bolsa*

nombradas en esos puestos, sino que también contribuirá a atraer mujeres calificadas a la empresa y garantizar una mayor presencia femenina en todos los niveles de gestión y en la plantilla.

Por lo tanto, un mayor porcentaje de mujeres en los directorios de las empresas que cotizan en la bolsa tendrá un impacto positivo de cara a colmar las brechas laborales, salariales y pensionarias de género.

EFFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente Proyecto de Ley, no contraviene la Constitución, ni otras normas de carácter imperativo, encontrándose además conforme con el inciso 1º del artículo 102º de la Constitución el cual establece la atribución del Congreso de la República de dar leyes y resoluciones legislativas, así como interpretar, modificar o derogar las existentes.

Lima, 20 de febrero del 2017

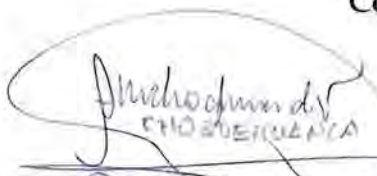


BRUCE
VOCERO



CARLOS BRUCE

Congresista de la República



Anchochun de
CHOBUEINCA



HERSI

www.congreso.gob.pe



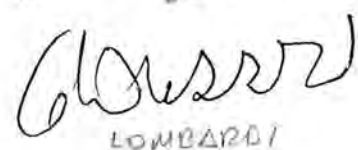
ARAOZ



COSTA



DE BELAUNDE



LOMBARDI

Jr. Junin N° 330, Oficina 203, Lima, Perú
(511) 311 7646

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 10 de Marzo del 2017

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 1024 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA; MUJER Y FAMILIA.

JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA