

**XV CONGRESO ARGENTINO DE DERECHO SOCIETARIO – XI IBEROAMERICANO DE DERECHO
SOCIETARIO Y DE LA EMPRESA
COMISIÓN 1 BLOQUE 4
Juan José Armando**

Presidenta Gabriela Calcaterra - Vicepresidente Jose María Pérez Paz – Secretario Juan Jose Armando

Ponencias:

Alonso, Ana; Fernández Andreani, Patricia: Escasos antecedentes de la materia societaria con perspectiva de género. Un enfoque que recién empieza

Basualdo, María Eugenia; De Césarís, María Cristina: Derechos humanos y perspectiva de género en el derecho empresarial

Boquin, Gabriela; De Césarís, María Cristina: Cuota de género en los directorios

Cristóbal, Norma: Género y órganos societarios. Hacia un camino a la igualdad real

Fernández Andreani, Patricia: La exclusión de la mujer del poder Económico

Muñoz, Matías: Impacto de las Resoluciones 34 y 35 de la Inspección General de Justicia de la Nación. Las denominadas Acciones positivas.

Palmieri, Gabriela: Análisis de la imposición a priori de la paridad de género en el órgano de administración de las sociedades

Spagnolo, Lucía: El cupo de género en los directorios y la autonomía de la voluntad

RESUMEN PONENCIAS COMISION I BLOQUE IV.

ESCASOS ANTECEDENTES DE LA MATERIA SOCIETARIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. UN ENFOQUE QUE RECIÉN EMPIEZA Ana c. Alonso y Patricia Fernández de Andreani. Juzgar con perspectiva de género es una obligación de la judicatura y los/las jueces/comerciales no se encuentran eximidos/as de aplicar un método acorde con las obligaciones asumidas por nuestra república.

DERECHOS HUMANOS Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL DERECHO EMPRESARIAL María Cristina De Césarís y María Eugenia Basualdo. Respetar los derechos humanos no es optativo para las empresas. El respeto de los derechos humanos es un imperativo constitucional: es responsabilidad de la empresa bajo un determinado marco normativo internacional complementado por el derecho doméstico. Para alcanzar la paridad de género, el Estado Nacional y los Estados provinciales deben establecer un marco regulatorio y garantizar la coherencia en materia de políticas públicas, y las empresas deben convertir las buenas intenciones en prácticas reales.

CUOTA DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS Gabriela Fernanda Boquin y María Cristina De Césarís. Se propone una reforma legislativa para integrar con paridad de género los directorios de las empresas del Estado, recomendando se tomen las mismas medidas en las sociedades que cotizan en bolsa o prestan un servicio público.

GÉNERO Y ÓRGANOS SOCIETARIOS. HACIA UN CAMINO A LA IGUALDAD REAL Norma A. Cristobal. Contar o no con mecanismos obligatorios a efectos de conciliar la paridad dentro de los órganos societarios, esa es la cuestión. La Comisión Nacional de Valores, en adelante CNV y la Inspección General de Justicia, en adelante IGJ, han dictado reglamentaciones sobre los sujetos jurídicos bajo su control, a los efectos de hacer cumplir las estipulaciones sobre igualdad de oportunidades y participación de las mujeres, en estos casos, en los distintos órganos sociales plurales. Los procesos de cambio se inician por la obligatoriedad.

LA EXCLUSIÓN DE LA MUJER DEL PODER ECONÓMICO Patricia A. Fernández de Andreani. La exclusión de la mujer de la ciudadanía significó la exclusión de esta de la autonomía, de la libertad y del poder económico. Para acceder a la igualdad material que importa reducir las desigualdades materiales; necesitamos una reforma permanente del ordenamiento jurídico.

IMPACTO DE LAS RESOLUCIONES 34 Y 35 DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. LAS DENOMINADAS ACCIONES POSITIVAS Matías Oscar Muñoz. En el ámbito societario, resultó un hecho relevante -y controvertido- la sanción de las Resoluciones Generales N°34 y 35 respectivamente, mediante las cuales la Inspección General de Justicia de la Nación dispuso la integración en los órganos de dirección y fiscalización de las personas jurídicas sujetas a su registro y control con respeto de la diversidad de género. El impacto supuso -para parte de sus destinatarios- como una afrenta al iusprivativo espacio de actuación intrasocietaria, al decidir el Organismo de registro y control, la integración equitativa entre hombres y mujeres.

EL “CUPO DE GÉNERO” EN LOS DIRECTORIOS Y LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD SOCIETARIA Lucía Spagnolo. La igualdad de género, como derecho reconocido por los Tratados de Derechos Humanos, requiere no solo la igualdad de derechos y de oportunidades sino también lograr el efectivo ejercicio del poder de decisión en materia empresarial por parte de las mujeres, en forma compartida.

ANÁLISIS DE LA IMPOSICIÓN A PRIORI DE LA PARIDAD DE GÉNERO EN EL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN DE LAS SOCIEDADES Gabriela Fernanda Palmieri. El trabajo, parte de la crítica de la imposición de integrar la administración de las sociedades con una finalidad única de género, volviéndola obligatoria, lo cual adelanto considero prima facie desacertada. Esta postura fue adoptada por la Inspección General de Justicia mediante el dictado de la Resolución N°34/2020 (modif. por Res. 35/2020) que impuso para las asociaciones civiles, las simples asociaciones, las sociedades anónimas que estuvieren o quedaren comprendidas en el art. 299 de la Ley 19.550 (excepto las abarcadas por los incisos 1°, 2° y 7°), las fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria y electiva y las Sociedades del Estado (Ley N° 20.705), la inclusión en sus órganos de administración de una composición que respete la diversidad de género, estableciendo la misma cantidad de miembros femeninos que masculinos, y para el supuesto que la cantidad a cubrir fuera de número impar, el órgano deberá integrarse de forma mixta, con un mínimo de un tercio de miembros femeninos.