

TÍTULO:	¿IGUALDAD DE GÉNERO O EQUIDAD DE GÉNERO? UNA MIRADA FEMENINA Y MASCULINA SOBRE LAS RESOLUCIONES GENERALES (IGJ) 34 Y 35
AUTOR/ES:	Vaiser, Lidia; Camerini, Marcelo A.
PUBLICACIÓN:	Doctrina Societaria y Concursal ERREPAR (DSCE)
TOMO/BOLETÍN:	XXXII
PÁGINA:	-
MES:	Noviembre
AÑO:	2020
OTROS DATOS:	-

LIDIA VAISER
MARCELO A. CAMERINI

¿IGUALDAD DE GÉNERO O EQUIDAD DE GÉNERO? UNA MIRADA FEMENINA Y MASCULINA SOBRE LAS RESOLUCIONES GENERALES (IGJ) 34 Y 35

I - INTRODUCCIÓN

El 3 de agosto del corriente año, la Inspección General de Justicia (IGJ) aprobó la [resolución general 34/2020^{\(1\)}](#) ("la resolución"), por la cual se establece un conjunto de decisiones que podemos denominar de "paridad de género" respecto de la integración de los órganos de administración y fiscalización en relación con determinados tipos de sujetos registrales.

En efecto, el artículo 1 de la resolución establece: 1. las asociaciones civiles (en proceso de constitución); 2. las simples asociaciones que soliciten su inscripción en el registro voluntario; 3. las fundaciones con un consejo de administración de integración temporaria y electiva; 4. las sociedades del Estado; 5. las sociedades anónimas que se constituyan, en cuanto estuvieren o quedaren comprendidas en los incisos 3)⁽²⁾, 4)⁽³⁾, 5)⁽⁴⁾ y 6)⁽⁵⁾ del [artículo 299^{\(6\)}](#) de la ley 19550 y sus modificaciones, deberán integrar en igual número de miembros femeninos y masculinos sus órganos de administración y fiscalización, aclarando que para el caso en que la composición fuese impar debe integrarse en forma mixta con un mínimo de un tercio de miembros femeninos.

Posteriormente, en el artículo 4 de la resolución, la IGJ se reserva la facultad de exceptuar la paridad requerida a la entidad que así lo solicite en virtud de circunstancias derivadas de sus antecedentes o actividad. Pensamos que esto está dirigido, por ejemplo, a asociaciones civiles que solo están integradas por hombres o mujeres (v. gr. [art. 171^{\(7\)}](#), CCyCo.).

En el artículo 5, la mencionada resolución establece la posibilidad que frente a situaciones de identidad de género que requieran incorporar datos obrantes en el documento nacional de identidad de personas humanas se indiquen solamente las iniciales del nombre, el apellido completo, día y año de nacimiento y número de documento y el nombre de pila elegido por razones de identidad de género del interesado.

Por su parte, en la memoria ([art. 66^{\(8\)}](#), LGS) de los estados contables de las sociedades comerciales, deberá incluirse una descripción de la política de género aplicada en relación con el órgano de administración (conf. art. 6, resolución).

Y, por último, en lo que nos interesa destacar, el artículo 7 de la resolución sub examine establece que la IGJ podrá hacer un examen de reglamentos internos de las asociaciones civiles a través del Departamento de Denuncias y Fiscalización de Entidades Civiles para observar si los reglamentos internos de esas instituciones tienen en sus contenidos previsiones que admitan o posibiliten discriminaciones arbitrarias, de cualquier índole.

Sin embargo, la cuestión no estaba aquí concluida; con fecha 13/8/2020, la IGJ publicó la [resolución general 35/2020](#), mediante la cual modificó los artículos 2 y 9 de la resolución (en conjunto, "las resoluciones"), que quedaron redactados de la siguiente manera: "Art. 2: *Las asociaciones civiles, las simples asociaciones, las sociedades anónimas que estuvieren o quedaren comprendidas en el artículo 299, de la ley 19550, 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 (L. 20705), que a la fecha de entrada en vigencia de esta resolución ya estuviesen inscriptas ante esta Inspección General de Justicia, deberán aplicar para las designaciones de los miembros de los órganos de administración y, en caso de corresponder de fiscalización, electos en cada oportunidad de su designación con posterioridad a la entrada en vigor de la misma, lo normado en el artículo 1° y "Art. 9: Esta resolución entrará en vigencia a los sesenta (60) días de su publicación en el Boletín Oficial*".

Dicho en términos coloquiales, lo que se ha buscado es la incorporación del "cupó femenino" en los órganos societarios de ciertas personas jurídicas.

II - EL ROL DE LA MUJER EN LA SOCIEDAD ACTUAL. LA CUESTIÓN LABORAL

Si comenzamos analizando el rol de la mujer en la historia, podemos ver cómo se ha ido transformando con el paso del tiempo. Proponemos como punto de partida la cultura prehistórica, donde el papel de la mujer era básicamente de recolección, mientras que el hombre era el encargado de la caza. Esto hizo que las actividades que estuvieran relacionadas directamente con la fuerza se empezaran a identificar con los hombres, debido esto a la diferencia física entre los dos géneros.⁽⁹⁾

Ya en la Edad Media, las cosas se pusieron más estrictas y definidas para la mujer dentro de la historia. El mundo se consolidó como un todo en el que los hombres eran el centro, los únicos que tenían la posibilidad de conocer y entender la verdad revelada por Dios. De esta forma, el conocimiento se centralizó en los religiosos y algunos laicos que tenían el privilegio de pertenecer a esas organizaciones. El conocimiento se convirtió entonces en un arma poderosa en la que, combinada con la Iglesia, dejaron a la mujer relegada a ser esposa y madre.

Con la llegada del siglo XX, pero sobre todo con la Primera Guerra Mundial (1914-18), el panorama empezó a tomar un camino distinto. La coyuntura de la guerra obligó a las mujeres a salir de sus casas con el consentimiento de sus esposos y padres. Los hombres debían ir a la guerra y alguien debía encargarse de las tareas que antes eran exclusivas para los hombres. Esto se acentuó a partir de 1940 con la Segunda Guerra Mundial, donde la mujer empezó a reemplazar al hombre como fuerza laboral, algo que hasta ese momento era muy limitado.⁽¹⁰⁾

En los últimos 50 años en Occidente⁽¹¹⁾, la mujer ha iniciado en el marco de lo laboral un camino de igualación con el hombre, ello ha traído un cambio de las pautas culturales sobre todo en la generación de los *millennials*, quienes tienen una perspectiva de igualdad entre el hombre y la mujer sin distinciones en lo que hace a casi todas las cosas, lo que muestra que la discriminación de género es a futuro una cosa terminada y solo permanece como rémora en generaciones mayores, que van perdiendo poder de decisión y de acción en la sociedad por el mero transcurso del tiempo.⁽¹²⁾ Es decir, la famosa frase del "techo de cristal" usado como metáfora para explicar la situación de desigualdad de las mujeres en diferentes ámbitos, en el siglo XXI se ha perforado notablemente.

Sin embargo, es cierto que aún hay acechanzas, por ejemplo, en las remuneraciones con igual responsabilidad persisten diferencias entre lo que gana una mujer respecto de un hombre en el mundo laboral; las mujeres cobran menos que los hombres. Además, según datos de Naciones Unidas⁽¹³⁾, menos de una tercera parte de los puestos directivos están ocupados por mujeres. La situación de desigualdad empeora en los países con menos recursos, donde las mujeres tienen un acceso a la educación más limitado. En el mundo solo el 50% de las mujeres participa en el mercado laboral, frente al 77% de los hombres.⁽¹⁴⁾

Islandia es el país con menor desigualdad de género y acaba de aprobar una ley de equidad salarial: las empresas están obligadas a pagar el mismo sueldo a hombres y mujeres (si incumplen la ley, deben pagar una multa de hasta 400 euros al día).

Suecia es un país referente en la igualdad de género. El 46% de sus representantes parlamentarios son mujeres, la líder de la Iglesia sueca es una mujer (Antje Jackelén, la arzobispa de Upsala) y el permiso de maternidad se alarga hasta 480 días, que padres y madres pueden repartirse como quieran.

Estos datos parciales que analizamos muestran que la igualdad entre el hombre y la mujer se sustenta en las pautas culturales de las sociedades, las cuales se constituyen a través de la educación, no de la construcción de paradigmas diferenciadores y antagónicos como son el "machismo" y el "feminismo" que intenta reivindicar la supremacía de un género sobre el otro.⁽¹⁵⁾ En definitiva, la confrontación entre ambos sexos.

III - SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POSITIVA. LA EQUIDAD DE GÉNERO

En la cuestión que estamos analizando, las palabras hacen la diferencia. Comúnmente se habla de igualdad de género, lo que no puede ser posible porque entre el hombre y la mujer hay concretas diferencias, que casualmente enriquecen la humanidad. Por lo cual se impone establecer que lo que debe imperar en las relaciones integrales entre el hombre y la mujer es la "equidad de género"⁽¹⁶⁾. Ya que solamente así la mujer (que en tiempos pasados y actuales se ha visto más separada de las oportunidades laborales) podrá lograr en cualquier espacio, cruzando las barreras y tabúes que la familia y la sociedad en común han creado con respecto a su desempeño en materia laboral.

Equidad e igualdad son dos principios estrechamente relacionados, pero distintos. La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad, la equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos. Y, al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales tampoco podrá ser justa.

Es por esto que sostener el concepto de "discriminación positiva"⁽¹⁷⁾ como postura filosófica para justificar normas legales o reglamentos, que impongan la actuación de la mujer en cualquier actividad en forma obligatoria, es un oxímoron, por la sencilla razón de que toda discriminación es negativa en sí misma.⁽¹⁸⁾

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres responde al imperativo de corregir y revertir las desigualdades y desventajas que existen entre hombres y mujeres en los diversos ámbitos de la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en los ámbitos y actividades de la economía, la política, la participación social, la toma de decisiones, el liderazgo, la educación, la capacitación, el empleo, etc. sobre bases de la equidad y no de la discriminación.⁽¹⁹⁾

La equidad de género implica el diseño y utilización de procedimientos diferenciales para corregir las desigualdades de partida, por lo que está formado por medidas o acciones afirmativas que facilitan el acceso a las oportunidades y beneficios del desarrollo, pero no por la imposición de obligaciones de resultado.

El objetivo (concepto) es la igualdad de trato y oportunidades entre un hombre y una mujer, no la fijación de cupos para la mujer como mecanismo de imposición de igualdad, pues se trata de una falacia que perjudica a la mujer. El camino es concebir la promoción de la igualdad de la mujer como una tarea de carácter transversal, que ha de desarrollarse simultánea y coordinadamente en los distintos planos de la sociedad en general.

La lucha por la emancipación de la mujer ha sido siempre una batalla cultural, que debe profundizarse y sostenerse para acercarnos al ideal de la equidad.

Partamos de una base: en líneas generales, a una gran mayoría de mujeres profesionales o empresarias no les gustan los cupos. El extenso y amplio desarrollo de la mujer en las sociedades modernas ha permitido que las candidatas a ocupar puestos de jerarquía se sientan orgullosas de sus progresos intelectuales y de sus nutridas capacidades, y aspiran a ser reconocidas por sus condiciones profesionales y académicas más que por imposiciones legales, que lejos de valorarlas menoscaban sus capacidades.

Es harto evidente que la igualdad debe ser acompañada por la idoneidad para ejercer un cargo.

Últimamente observamos en nuestra sociedad que el término "meritocracia" viene sufriendo una injusta concepción peyorativa. Se desmerece de este modo la verdadera acepción del vocablo, que apunta a las personas que están más capacitadas -según sus méritos y condiciones- para ejercer cargos de liderazgo y ejercicio del poder de decisión.

Para Simone de Beauvoir, ícono del feminismo, es mediante el trabajo como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa.

Esta frase ofrece varias interpretaciones. Pero la más significativa es la necesidad de que la mujer tenga acceso al mercado laboral con las mismas oportunidades que el hombre: es lo que la hará independiente. Pero al mismo tiempo el concepto encierra la indudable obligación de la mujer para capacitarse y prepararse adecuadamente en la competencia.

El régimen patriarcal que ha dominado al mundo durante siglos se va desvaneciendo, especialmente durante el nuevo milenio. La maternidad ya no resulta un escollo insalvable para progresar en una carrera o en un emprendimiento, de cualquier índole que este fuera. Y las obligaciones parentales se han equiparado, pudiendo advertirse el reconocimiento de derechos a los hombres en su condición paterno-filial.

El CCyCo. en el Título VII, Capítulo 1, recoge los contenidos del artículo 16 de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer con el objetivo de satisfacer los derechos del niño, pero a la vez sustituye la expresión "patria potestad" por la de "responsabilidad parental", que equipara derechos y obligaciones de los padres para con los hijos.⁽²⁰⁾

Eliminar toda forma de discriminación contra la mujer, siguiendo los lineamientos de la Convención, también subsume la discriminación positiva, que no es sino otra de sus variantes.

El [artículo 638 del CCyCo.](#) establece que la responsabilidad parental es el conjunto de deberes y derechos que corresponden a los progenitores sobre la persona y bienes del hijo para su protección desarrollo y formación integral mientras sea menor de edad y no se hubiera emancipado. Es un claro precepto que da por tierra con la visión del patriarcado en la crianza de los hijos y los derechos de las mujeres. Reafirma esta hipótesis lo dispuesto en el [artículo 650](#), que, aun en el caso de separación de los padres, establece que el cuidado personal del hijo puede ser asumido por un progenitor o por ambos.

De otro lado, la actual legislación laboral establece licencias por paternidad, cuya extensión es un reclamo permanente desde distintos sectores de la sociedad, que incluye los movimientos feministas. Desde el Ministerio de Trabajo se sostiene que los escasos dos días que contempla el artículo 158 de la LCT deben ser modificados estableciendo que los padres gocen de 15 días corridos por nacimiento del hijo. Y ciertas disposiciones recientes del Ministerio de Trabajo también acuerdan la licencia por paternidad en el ámbito de las normas establecidas durante la pandemia.

Finalmente, y no obstante la falta de regulación expresa, muchas empresas deciden dar beneficios extra y permisos extendidos a los empleados que son padres de un nuevo bebé.

Las herederas de la minifalda y de la píldora anticonceptiva del siglo pasado han honrado esa revolución pacífica con otros avances, mucho más sustanciales, que hoy proyectan a la mujer hacia las grandes esferas de poder y de decisión en el mundo. Nótese si no que cuatro mujeres líderes del mundo han sido destacadas por sus mejores resultados en la lucha contra la pandemia del COVID- 19.

¿Que falta camino por recorrer? No cabe duda. Especialmente en la equiparación salarial: a igual trabajo igual remuneración, objetivo aún no del todo alcanzado.

Todos los avances de los que actualmente gozan las mujeres se han ido generando por la evolución cultural y la lucha permanente en la defensa de los espacios laborales, profesionales y dirigenciales. Esa lucha continúa, ajena a imposiciones exógenas, que nunca han dado real resultado. Son las propias mujeres las únicas idóneas para seguir avanzando en los cambios culturales que aún faltan por venir.

Nótese que las acciones positivas sugeridas por organismos internacionales proveen de instrumentos que -poniendo el foco en sectores menos representados en la sociedad- se caracterizan por ser temporales, provisionales, instrumentales, reversibles y elásticos.⁽²¹⁾

Por lo cual, las imposiciones que contienen las resoluciones que venimos analizando no se adaptan siquiera a los parámetros que en el mundo propenden a implementar las mencionadas acciones positivas.

Pero lo que verdaderamente resulta acuciente es la falta de oportunidades para las mujeres pobres. Esta problemática no pasa por los avances de la mujer que accede a la educación, los que han sido extraordinarios en este siglo, sino por las desacertadas políticas de Estado que dejan a las mujeres pobres rehenes de una prole hambrienta y desamparada. De allí sí que resulta dificultoso salir, no ya de la universidad hacia un empleo jerárquico, sino asomar a una vida digna y hasta escapar de la violencia de género.

Este pensamiento no nos permite ocultar la realidad: resulta una hipocresía ocuparse o preocuparse por la situación de la mujer en cuanto a su liderazgo en una conducción empresarial, por cierto que merecido, antes que de los desajustes sociales que están hundiendo al país en las escalas más bajas hasta ahora conocidas.

IV - LAS RESOLUCIONES Y SUS ALCANCES

De la lectura del considerando de la resolución, se advierte una suerte de búsqueda de puntos de apoyo (v. gr. normas jurídicas, tratados, cometarios doctrinarios) con la finalidad de poder juntar todos los argumentos posibles que pueda finalmente sostener la parte dispositiva de la misma. Sin embargo no alcanza.

La IGJ, conforme el [artículo 3 de la ley 22315](#), tiene a su cargo las funciones atribuidas por la legislación pertinente al Registro Público de Comercio y la fiscalización de las sociedades por acciones, excepto la de las sometidas a la Comisión Nacional de Valores, de las constituidas en el extranjero que hagan ejercicio habitual en el país de actos comprendidos en su objeto social, establezcan sucursales, asiento o cualquier otra especie de representación permanente, de las sociedades que realizan operaciones de capitalización y ahorro, de las asociaciones civiles y de las fundaciones.

Las resoluciones generales que dicta la IGJ son reglamentos administrativos, los cuales, en cuanto normas reglamentarias, lo son en la medida que estén subordinados a la ley. Y por más esfuerzo que haya hecho el considerando de la resolución para tratar de fundar la decisión de establecer cupos obligatorios en las personas jurídicas que hemos mencionado ut supra, no existe norma alguna que le imponga ese cometido, por lo cual la resolución es inconstitucional y exorbitada en cuanto a las facultades que tiene la IGJ en la materia.⁽²²⁾

En efecto, en el considerando de la resolución, se trae de apoyo la [resolución general \(CNV\) 797/2019](#), la cual consagra la necesidad de que las sociedades con oferta pública que no sean pymes cuenten con un Código de Gobierno Societario ("CGS"). En esta norma se "persigue" que los CGS "propicien" directorios en las sociedades abiertas con diversidad de género, geografía, edad, perfil técnico, experiencia profesional, lo cual no hay duda de que hace a la riqueza de un órgano deliberativo y sobre todo redundante en una mejor administración de la empresa.

Pero la norma "no impone" cupo, sino que "propicia" diversidad. Eso es una meridiana diferencia con lo regulado por la IGJ, pero además respeta la CNV el límite de su competencia normativa, al no establecer obligaciones que solo pueden ser fijadas por la ley. Esto también es una diferencia sustancial con la IGJ.

El buen gobierno corporativo⁽²³⁾ recomienda la elaboración de CGC basados en el principio de "cumplir o explicar", en el sentido de que las sociedades mejoraran sus explicaciones sobre los motivos por los que se apartan de las recomendaciones. Al informar en forma clara, exacta y completa sobre el incumplimiento de las recomendaciones, los inversores y otras partes interesadas pueden evaluar las consecuencias derivadas de la no aplicación de una recomendación específica.

En consecuencia, lo que impera es la necesidad de que las personas jurídicas en general sean administradas por personas idóneas, no el sexo de sus integrantes. Al directorio de una empresa se debe llegar por mérito, no por cupo y lo que se debe garantizar es la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un mismo trabajo de igual valor.

Pero también las resoluciones restringen el derecho a asociarse ([art. 14, CN](#)) y a usar y disponer de la propiedad, lo que constituye una arbitrariedad que aparece su nulidad por inconstitucional.⁽²⁴⁾

V - LOS TRATADOS INTERNACIONALES

Se han alzado voces en defensa de las resoluciones fundadas en la obligación de cumplir con los tratados internacionales en la materia. Si bien existen múltiples normas supranacionales sobre igualdad de género, debemos partir de la *Carta de las Naciones Unidas*, aprobada en 1945, la cual consagró "derechos iguales para hombres y mujeres" y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados parte.

A ello podemos sumar que la discriminación por motivo de sexo está prohibida en casi todos los tratados de derechos humanos, como por ejemplo en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en virtud del artículo 3, común a ambos, aseguran a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos enunciados en esos documentos.

También, hay tratados y órganos de expertos dedicados específicamente a hacer realidad los derechos humanos de las mujeres, como por ejemplo la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*⁽²⁵⁾ (CEDAW, por sus siglas en inglés), como también el *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*.⁽²⁶⁾

Sentado lo anterior, todos los pactos señalados y otros existentes velan como fundamento de los derechos humanos y de la eliminación de las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida.

"... el principio de igualdad exige algunas veces a los Estados parte adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto. Por ejemplo, en un Estado en el que la situación general de un cierto sector de la 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..."⁽²⁷⁾

Ergo, donde no hay condiciones que "originen" o "faciliten" la discriminación prohibida, la acción positiva carece de fundamento. Y, como lógica consecuencia, en el caso que nos ocupa de las resoluciones la imposición del cupo.

Es más, consideramos que la obligación de los Estados no es solamente que existan derechos humanos, sino que se garantice el goce de los mismos a todas las personas sometidas a su jurisdicción.

En lo que respecta a lo regulado por las resoluciones, claramente no existe en la actualidad ninguna vulnerabilidad del derecho de la mujer para acceder a los cargos que exigiera la implementación adecuada de la igualdad de derechos, vía una medida positiva del Estado, como la regulada por las normas en cuestión.

VI - CONCLUSIONES

El análisis que hemos efectuado muestra diferentes cuestiones que son de suma importancia, a saber:

1. La clara falta de legitimación de la IGJ para dictar las resoluciones, cuya consecuencia inmediata es su nulidad por inconstitucional.
2. Si bien es opinable la conveniencia o no de las llamadas "medidas especiales" o "acciones afirmativas", de lo que no hay duda alguna es de que las mismas deben emanar de la ley, no de un reglamento. A modo de ejemplo de lo que sostenemos, el considerando de la resolución remite expresamente a las leyes dedicadas a casos afines.
3. No todas las diferencias de trato son discriminatorias o bien la igualdad no significa trato idéntico si no existen condiciones de idoneidad similares.
4. Una distinción es discriminatoria (i) si no tiene justificación objetiva y razonable o si no persigue un fin legítimo o (ii) si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre el fin y los medios empleados para lograrlo.
5. Las preferencias podrían ser discriminatorias si tienen el efecto de menoscabar la igualdad. Además, las resoluciones no advierten las cuestiones que podrían suscitarse en punto a las opciones de género de las personas humanas, ni las actividades que por distintas razones podrían atribuirse exclusivamente a uno u otro género. Quien podría oponerse –por ejemplo- a la constitución de una asociación que nucleee exclusivamente a hombres o exclusivamente a mujeres.
6. No parece inopinado suponer que las resoluciones aquí analizadas traerán una serie de conflictos jurídicos tan arduos como innecesarios.

Notas:

() BO: 5/8/2020

(2) 3. Sean de economía mixta o se encuentren comprendidas en la Sección VI

(3) 4. Realicen operaciones de capitalización, ahorro o en cualquier forma requieran dinero o valores al público con promesas de prestaciones o beneficios futuros

(4) 5. Exploten concesiones o servicios públicos

(5) 6. Se trate de sociedad controlante de o controlada por otra sujeta a fiscalización, conforme a uno de los incisos anteriores

(6) **Art. 299** - "Las sociedades anónimas, además del control de constitución, quedan sujetas a la fiscalización de la autoridad de contralor de su domicilio, durante su funcionamiento, disolución y liquidación, en cualquiera de los siguientes casos..."

(7) Los integrantes de la comisión directiva deben ser asociados. El derecho de los asociados a participar en la comisión directiva no puede ser restringido abusivamente. El estatuto debe prever los siguientes cargos y, sin perjuicio de la actuación colegiada en el órgano, definir las funciones de cada uno de ellos: presidente, secretario y tesorero. Los demás miembros de la comisión directiva tienen carácter de vocales. A los efectos de esta Sección, se denomina "directivos" a todos los miembros titulares de la comisión directiva. En el acto constitutivo se debe designar a los integrantes de la primera comisión directiva

(8) **Art. 66** - "Los administradores deberán informar en la memoria sobre el estado de la sociedad en las distintas actividades en que se haya operado y su juicio sobre la proyección de las operaciones y otros aspectos que se consideren necesarios para ilustrar sobre la situación presente y futura de la sociedad. Del informe debe resultar:

1. Las razones de variaciones significativas operadas en las partidas del activo y pasivo;

2. Una adecuada explicación sobre los gastos y ganancias extraordinarias y su origen y de los ajustes por ganancias y gastos de ejercicios anteriores, cuando fueren significativos;

3. Las razones por las cuales se propone la constitución de reservas, explicadas clara y circunstanciadamente;

4. Las causas, detalladamente expuestas, por las que se propone el pago de dividendos o la distribución de ganancias en otra forma que en efectivo;

5. Estimación u orientación sobre perspectivas de las futuras operaciones;

6. Las relaciones con las sociedades controlantes, controladas o vinculadas y las variaciones operadas en las respectivas participaciones y en los créditos y deudas;

7. Los rubros y montos no mostrados en el estado de resultados -art. 64, I, b- por formar parte los mismos parcial o totalmente de los costos de bienes del activo"

(9) Cabe mencionar el predominio anglosajón del uso del término en tanto la acepción generalizada del mismo en inglés "gender" ("género" en castellano) implica siempre una clasificación relativa al sexo, a diferencia de las lenguas romances como el castellano o el francés, en las que tiene varias acepciones, utilizadas para clasificar distintos tipos, clases y cosas entre sí (v. gr. Lamas, Marta: "El género: la construcción cultural de la diferencia sexual" - México - Universidad Autónoma de México PUEG - Miguel Ángel Porrúa - 2003 - pág. 10). El Diccionario de la Real Academia Española contempla nueve distintas acepciones del término "género", las que tienen básicamente una función clasificatoria. Entre otras definiciones, "género" es "el conjunto de seres que tienen uno a varios caracteres comunes" o "la clase o tipo al que pertenecen personas o cosas". En su acepción gramatical, el género es definido como "clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre...". En las lenguas indoeuropeas, estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra. El Diccionario define además los términos "género femenino" y "género masculino", señalando que estos son respectivamente, "en los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino (o del sexo masculino), algunos animales hembra (o algunos animales macho) y, convencionalmente, seres inanimados". Además señala que el "género neutro" es "en algunas lenguas indoeuropeas, el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos..." (v. gr. RAE). Así pues el género, femenino y masculino, como acepción gramatical, es definido como un accidente

que implica en primera instancia la posibilidad de clasificar a todos los seres (personas o cosas) evocando principalmente sus características sexuales

(10) Ministry of Labour and National Service and Ministry of Production: Making the best of Part-Time-Practical Suggestions in the Light of Experience, en Production and Engineering Bulletin, vol. II, núm. 11, act. 1943

(11) Ver Reanda, L.: "Human Rights and Women's Rights: the United Nations Approach" - Human Rights Quarterly - núm. 2 - 1981 - págs. 11-31 - nota 32, otros instrumentos especiales de Naciones Unidas en materia de derechos humanos hoy contemplan, también, el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, o la prohibición de discriminación de sexo en el disfrute de los derechos que reconocen. Sirvan como ejemplos el art. 3 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, del 13/12/2006; el art. 1.1 de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, del 18/12/1990, y el art. 29 de la Convención sobre los Derechos del Niño, del 20/11/1989. En el plano regional, tanto la Convención Europea de Derechos Humanos de 1950 (art. 14), la Convención Interamericana de Derechos Humanos de 1969 (art. 1), como la Carta Africana sobre los Derechos Humanos y de los Pueblos de 1981 (art. 2), consagran el principio de prohibición de toda discriminación que tenga un origen en el sexo. A mayor abundamiento, el sistema africano de derechos humanos se ha completado con un Protocolo sobre los Derechos de la Mujer en África, en vigor desde 2005. Es evidente, por último, que la Unión Europea (UE) está totalmente comprometida con la igualdad de trato entre mujeres y hombres y, por consiguiente, con la lucha contra la discriminación por razón de sexo, en tanto que valor fundamental de la construcción europea y condición necesaria para la consecución de los objetivos de este proceso (art. 2 del TFUE y arts. 21 y 23 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE)

(12) Fernández Poncela, Anna: "Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo" en Nueva Antropología. Revista de Ciencias Sociales - Nº 54 - México - 1998 - págs. 79-95

(13) <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/06/annual-report-2019-2020>

(14) Ver Fundación Codespa

(15) Molina Petit, Cristina: "Debates sobre el género" en "Feminismo y filosofía" - Madrid - Ed. Síntesis - 2000 - pág. 260

(16) Por tanto, la equidad de género se entiende como el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades

(17) El caso paradigmático en la jurisprudencia de EEUU es el de "Regents of the University of California v. Bakke" del año 1978. Bakke era un estudiante blanco americano que solicitó ser admitido en la Facultad de Medicina Davis de la Universidad de California y fue rechazado. En la normativa de esa Facultad se preveía que, de las 100 plazas anuales, 16 estuvieran reservadas a solicitantes de alguna minoría y, dándose la circunstancia de los estudiantes admitidos bajo esa forma, estaban menos calificados que Bakke. Por su parte, la Facultad de Medicina de Davis establecía dos programas de ingreso diferentes: uno "regular" y otro "especial". Para entrar al regular se exigía una puntuación mínima de 2,5 sobre 4, mientras que para entrar en el segundo los candidatos debían haber sido categorizados por económico y/o educacionalmente desaventajados, además de ser miembros de una minoría negra, asiática, indoamericana, pero no se exigía la puntuación mínima de 2,5. Frente a ello, Bakke demandó a la Universidad sosteniendo tanto la ley de derechos civiles por considerarse una víctima de la "discriminación inversa" como también la cláusula de igual protección de la XIV Enmienda de la Constitución. Llegado el caso a la Corte, 4 jueces consideraron que la pretensión de Bakke debe estar amparada por la ley de derechos civiles. Otros 4 jueces consideraron que las clasificaciones raciales "benignas" deben ser examinadas a la luz de objetivos de la política pública, concluyendo que el propósito de la Facultad era remediar los efectos de la discriminación social pasada, lo que es constitucional. El noveno juez es el que tuvo el voto dirimente, ya que consideró que las cuotas explícitas del sistema imperante en Davis eran inconstitucionales debido a que no eran necesarias para lograr objetivos de interés primordial. Consideró que hubiera sido lícito operar con esquemas flexibles que hubieran tenido en cuenta la raza con otras condiciones en orden a asegurar la diversidad entre la población estudiantil, para lo cual alude al programa de admisión de la Universidad de Harvard, en el cual el criterio de excelencia académica se considera necesario pero no suficiente para lograr una deseable diversidad en aras de la cual la raza contaría como un factor más a la hora de decidir determinadas admisiones. El caso finalizó dándole a Bakke una plaza en la Facultad, pero los programas especiales se siguieron considerando válidos en la medida en que estén basados en argumentos varios y no impongan "cuotas raciales" del tenor de las imperantes en Davis

(18) Ver en sentido contrario: Patricia A. Fernández de Andreani: "La Inspección General de Justicia a la vanguardia en materia de paridad de género" - LL - 14/8/2020

(19) El Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Igualdad de Remuneración (Nº 100) 165 UNTS 303 (1953) define igualdad de remuneraciones en el artículo 1(b) como: "La expresión 'igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor' designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo"

(20) La perspectiva de derechos humanos en materia de género está presente en el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación. Las convenciones internacionales y la Constitución Nacional son normas directamente operativas y, además, son transversales en el texto y espíritu del nuevo Código, que toma los trascendentes avances legislativos de los últimos diez años: la ley 26061 de protección integral de los derechos de niños, niñas y adolescentes; la ley 26485 de protección integral a las mujeres; la ley 26618 de matrimonio igualitario; la ley 26862 de acceso integral a los procedimientos y técnicas médico-asistenciales de reproducción médicamente asistida, observándose que avanza aún más en la protección de ciertos derechos en los campos de las relaciones de familia, niños, niñas y adolescentes y bioética. Así las cosas, la interpretación y aplicación de la ley se vuelve más sencilla para los jueces y juezas, lo que en definitiva opera en beneficio de las personas destinatarias de dichas normas

(21) Kemelmajer de Carlucci, Aída: Ateneo de Rosario - IADC - sesión del 8/9/2020

(22) Ver Lorena R. Schneider y Lisandro A. Hadad: "La pretensión de igualar a través de nuevas restricciones a la propiedad privada. Análisis de la resolución 34/2020 IGJ-" - JA 2020-III - fasc. 11 - pág. 4

(23) De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Gobierno Corporativo es el conjunto de "procedimientos y procesos con arreglo a los cuales una organización es dirigida y controlada. La estructura de Gobierno Corporativo especifica la distribución de derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de la organización -como el consejo de administración, los gestores, los accionistas y los otros grupos de interés- y establece las reglas y los procedimientos para la toma de decisiones". También han definido el concepto de Gobierno Corporativo los siguientes autores: Freeman R. E.: "Stockholders and stakeholders: a new perspective on corporate governance", en California Management Review - Nº 25 - 1983 - págs. 88-106; Keasey, K. y Wright, M.: "Issues in corporate accountability and governance: An editorial", en Accounting and Business Research - Nº 23 - 1993 - págs. 291-303; La Porta, R.; López de Silanes, F., Shleifer, A. y Vishny, R.: "Investor protection and corporate valuation" en

Journal of Finance - Nº 52 - págs. 1147-1170 y Hopt, K.: "Comparative Corporate Governance: The State of the Art and International Regulation" - European Corporate Governance Institute: Law Working Paper - Nº 170/2011 (disponible en http://ssrn.com/abstract_id=1713750)

(24) Se ha solicitado ello en el expediente 11.467/2020, caratulado: "Fundación Apolo bases para el cambio c/IGJ s/ amparo - ley 16986", que tramita por ante el Juzgado Contencioso Administrativo Federal Nº 9 de esta Ciudad

(25) La CEDAW fue aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979, entrando en vigor en 1981, cuando se abrió a las adhesiones de los Estados

(26) Principales acuerdos internacionales en materia de género: Declaración de Viena (ONU, 1993); Declaración y Plataforma de Pekín (ONU, 1995); IV Conferencia Ministerial Europea (Estambul, 1997); Informe del Alto Comisariado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1988); Conferencia de París (UE, 1999); Recomendación 1413 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa (1999); resolución del Parlamento Europeo sobre la salud sexual y reproductiva (2002); Consejo Europeo de Barcelona, sobre igualdad en el empleo y la violencia de género (2002); resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre el proyecto regulador del procedimiento electoral basado en principios comunes para la elección de los europarlamentarios (2002); Acuerdos de la Unión Interparlamentaria sobre las acciones positivas a favor de las mujeres

(27) CCPR/C/21/Rev. I/Add. 1. Aprobado por el Comité de Derechos Humanos en virtud del artículo 40(4) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la reunión del 21/11/1989. Apareció en el Informe Anual A45/40. El Comité estuvo autorizado para formular comentarios generales por el artículo 40(4) del Pacto y así lo ha hecho desde 1981

Cita digital: EOLDC102403A

Editorial Errepar - Todos los derechos reservados.