

San José, martes 17 de setiembre de 2024
OFICIO N° 10509-2024-DHR

Para: Señora
Noemy Montero Guerrero
Comisión Permanente Especial de la Mujer
Asamblea Legislativa
rrodriguez@asamblea.go.cr

De: **Licda. Angie Cruickshank Lambert**
Defensora de los Habitantes

ANGIE
CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)

Firmado digitalmente por
ANGIE CRUICKSHANK
LAMBERT (FIRMA)
Fecha: 2024.09.17
16:02:08 -06'00'

Asunto: Criterio al Proyecto de Ley ADICIÓN DEL ARTÍCULO 101 BIS Y DEL INCISO 22) AL ARTÍCULO 159 DE LA LEY N.º 7732, LEY REGULADORA DEL MERCADO DE VALORES, PARA INCORPORAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN. (23503)

Estimada señora:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, en atención a la solicitud de criterio, realizada en fecha 6 de setiembre de 2024, mediante el oficio número **AL-CPEMUJ-0163-2024**, sobre el **texto sustitutivo** del Proyecto de Ley "**ADICIÓN DEL ARTÍCULO 101 BIS Y DEL INCISO 22) AL ARTÍCULO 159 DE LA LEY N.º 7732, LEY REGULADORA DEL MERCADO DE VALORES, PARA INCORPORAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN**" del expediente legislativo N° **23.503**.

La Defensoría se refirió al texto base por medio del oficio número **DH-MU-0939-2023** de fecha 27 de setiembre de 2023, no presentó objeción a la eventual aprobación del proyecto de ley en los términos consultados, y señaló lo siguiente:

"(...) A través de la adición de un artículo a la Ley Reguladora del Mercado de Valores N° 7732, el proyecto incorpora acciones afirmativas en los códigos de gobierno corporativo con el objetivo de que las entidades bajo la supervisión de la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL) desarrollen mecanismos para hacer efectivas las disposiciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), el Protocolo Facultativo de la CEDAW, la Ley N° 7142 de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer y demás leyes conexas.

Con ello, se pretende garantizar la conformación paritaria entre hombres y mujeres de los órganos de gobierno, la igualdad salarial y la eliminación de factores generadores de discriminación por sexo en la selección del personal.

*El proyecto bajo estudio retoma la propuesta de adición a la Ley N° 7732 presentada mediante el expediente número **19.688**, cuyo texto contó con la conformidad de la Defensoría cuando fue consultado, con la observación relativa a que si bien se incluía la obligación de garantizar la representación de ambos sexos, a pesar de que ya se había incorporado el principio de paridad en las reformas efectuadas al Código Electoral y se había promulgado la Ley N° 8901 "Porcentaje Mínimo de Mujeres que deben Integrar las Directivas de Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas" con el mismo objetivo, no se indicaba con claridad los alcances de la representación.*

El texto consultado bajo el expediente 23.503 sí recoge el concepto de representación paritaria de ambos sexos y sí define el mecanismo para que, en la integración de los órganos impares, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no pueda ser superior a uno.

En los antecedentes del proyecto bajo informe se aportan los datos proporcionados por la SUGEVAL y se incluye el gráfico que expone con claridad, la baja representación de las mujeres en las juntas directivas de las entidades bajo su supervisión.



La Defensoría estima que el Estado Costarricense se encuentra en la obligación de garantizar el cumplimiento de la igualdad sustantiva y la no discriminación entre hombres y mujeres y que la adopción de medidas afirmativas a favor de las mujeres constituye una acción concreta que se enmarca dentro de las disposiciones de las convenciones e instrumentos internacionales de Derechos Humanos que se encuentran debidamente incorporados en el ordenamiento nacional.

De ahí que toda medida que se apruebe a fin de garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y, específicamente en materia de acceso y permanencia en puestos de toma de decisiones, constituye una forma de cumplimiento de Buena Fe de las obligaciones adquiridas (...).

El texto sustitutivo consultado contiene las siguientes modificaciones sobre el texto base:

EXPEDIENTE N.º 23.503

ADICIÓN DEL ARTÍCULO 101 BIS Y DEL INCISO 22) AL ARTÍCULO 159 DE LA LEY N.º 7732, LEY REGULADORA DEL MERCADO DE VALORES, PARA INCORPORAR ACCIONES AFIRMATIVAS PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIÓN.

TEXTO BASE	TEXTO SUSTITUTIVO (se resalta la adición al texto base)
ARTÍCULO 1-Se adiciona el artículo 101 bis a la Ley N.º 7732 "Ley Reguladora del Mercado de Valores", de 17 de diciembre de 1997, y sus reformas. El texto dirá: Artículo 101 bis- Introducción de acciones afirmativas en los Códigos de Gobierno Corporativo. Las entidades cuyo supervisor sea la Superintendencia General de Valores deberán incluir en su Código de Gobierno Corporativo lo siguiente, sin perjuicio de otras disposiciones definidas por CONASSIF por vía reglamentaria y de conformidad con el marco jurídico vigente: a) La determinación de la forma de elección de las personas miembros de los órganos de gobierno que tendrá la entidad, donde se garantice la representación paritaria de ambos sexos y el mecanismo de remuneración. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. b) Los mecanismos a seguir para asegurarse de que contará con el personal idóneo para la ejecución de sus labores; para ello se deben establecer los mecanismos para eliminar cualquier factor generador de discriminación por sexo en los procesos de selección de personal. d) Mecanismos de acción afirmativa que aseguren el cumplimiento de los derechos contemplados en el Artículo 11 de la Convención	ARTÍCULO 1- Se adiciona el artículo 101 bis a la Ley N.º 7732 "Ley Reguladora del Mercado de Valores", de 17 de diciembre de 1997, y sus reformas. El texto dirá: Artículo 101 bis - Mecanismos de equidad en los Códigos de Gobierno Corporativo. Las entidades públicas que sean supervisadas por la Superintendencia General de Valores (SUGEVAL), deberán incluir en su Código de Gobierno Corporativo lo siguiente, sin perjuicio de otras disposiciones definidas por el Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (CONASSIF) por vía reglamentaria y de conformidad con el marco jurídico vigente: a) La determinación de la forma de elección de las personas integrantes de los órganos de gobierno que tendrá la entidad, donde se garantice la representación paritaria de ambos sexos y el mecanismo de remuneración equitativa. En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. b) Los mecanismos a seguir para asegurarse de que contará con el personal idóneo para la ejecución de sus labores; para ello se deben establecer los mecanismos para eliminar cualquier factor generador de discriminación por sexo en los procesos de selección de personal. d) Los mecanismos de acción afirmativa que aseguren el cumplimiento de los derechos contemplados en el Artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Ley N.º 6968, del 2 de octubre de 1984.

sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. e) Los mecanismos de acción afirmativa para implementar todas las medidas contempladas en la Ley N.º 7142 Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, de 8 de marzo de 1990 y demás leyes conexas, como parte de las prácticas de gobierno corporativo, incluyendo los mecanismos para cumplir con el derecho de las mujeres a igualdad salarial con los hombres, tal y como se regula en el artículo 14 de la Ley N.º 7142. f) Deberá determinarse la forma de elección de las personas Directoras Independientes que ordena la normativa de CONASSIF, garantizando a representación paritaria de ambos sexos. El Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero (Conassif) reglamentará la aplicación de la presente norma.	e) Los mecanismos de acción afirmativa para implementar todas las medidas contempladas en la Ley N.º 7142, Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, del 8 de marzo de 1990 y demás leyes conexas, como parte de las prácticas de gobierno corporativo, incluyendo los mecanismos para cumplir con el derecho de las mujeres a igualdad salarial con los hombres, tal y como se regula en el artículo 14 de la Ley N.º 7142, así como el acceso a los cargos de mayor jerarquía y toma de decisiones. f) Deberá determinarse la forma de elección de las personas Directoras Independientes que ordena la normativa de CONASSIF, garantizando la representación paritaria de ambos sexos. El CONASSIF reglamentará la aplicación de la presente norma.
ARTÍCULO 2.- Se adiciona el inciso 22) al artículo 159, "Infracciones graves", de la Ley N.º 7732, Ley Reguladora del Mercado de Valores, de 17 de diciembre de 1997, y sus reformas. El texto dirá: "Artículo 159.- Infracciones graves Incurrirán en infracciones graves: [...] 22) Las entidades corporativas que, estando obligadas, no se ajusten a las disposiciones que mediante ley, reglamento o acuerdo les aplique en materia de gobierno corporativo."	ARTÍCULO 2- Se adiciona el inciso 22) al artículo 159, "Infracciones graves", de la Ley N.º 7732 Ley Reguladora del Mercado de Valores, de 17 de diciembre de 1997, y sus reformas. El texto dirá: Artículo 159- Infracciones graves Incurrirán en infracciones graves: [...] 22) Las entidades corporativas públicas que, estando obligadas, no se ajusten a las disposiciones que mediante ley, reglamento o acuerdo les aplique en materia de gobierno corporativo.

En relación con el texto sustitutivo consultado, la Defensoría reitera las consideraciones efectuadas sobre el texto base y agrega que resulta favorable para el desarrollo y garantía de los derechos de las mujeres a la participación en la vida social y política, la alusión específica integrada al inciso e) del artículo 101 bis, en tanto incluye el acceso a los puestos de toma de decisión dentro de la medida afirmativa propuesta.

Con ello, se genera en forma concreta una medida que atiende las observaciones y recomendaciones emitidas por el Comité CEDAW al país, en el séptimo examen¹. Al respecto, es útil indicar lo expuesto por ese órgano de Tratado:

"(...) 13. El Comité recuerda sus observaciones finales anteriores (CEDAW/C/CRI/CO/5 6, párr. 17) y recomienda al Estado parte que:

a) Promueva una mejor comprensión de las medidas especiales de carácter temporal para adoptarlas y aplicarlas, de conformidad con el artículo 4 1) de la Convención y la recomendación general núm. 25 (2004) del Comité sobre las medidas especiales de carácter temporal, con el objeto de acelerar el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos abarcados por la Convención en los que las mujeres se encuentren insuficientemente representadas o desfavorecidas, como la vida política y económica, la educación, el empleo, la atención sanitaria y la seguridad social;

(...)

25. El Comité recomienda al Estado parte que:

(...)

d) Garantice la aplicación de la paridad de género en los puestos ejecutivos;(...)"

Con base en lo expuesto, la Defensoría de los Habitantes no encuentra objeción al texto sustitutivo en los términos consultados e insta a las señoras diputadas y señores diputados a no postergar su trámite y proceder a su aprobación, en tanto se trata de una iniciativa que ha estado en la discusión legislativa desde el año 2015.

Agradecida por la deferencia consultiva,

ISJ/KRA/SAU

¹ CEDAW/C/CRI/CO/7. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Costa Rica. 21 de julio de 2017.