

“Informe sobre género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública”

1.- Notas Introdutorias	4
2.- Resumen Ejecutivo.....	6
3.- Introducción.....	7
3.1.- Objetivo general	7
3.2.- Género y Directorio en la Agenda Global.....	8
4.- Principios de OCDE y otros organismos internacionales.....	10
4.1.- La Recomendación 2013 de la OCDE....	10
4.2.- Referencias a recomendaciones de la OCDE sobre igualdad de genero en empresas	10
4.3.- Naciones Unidas y la Sustainable Stock Exchanges Initiative.....	11
4.4.- Argentina y el mundo.....	13
4.4.1- La iniciativa de Ring the Bell 2017 en Argentina.....	14
5.- La importancia de las mujeres en los directorios y alta gerencia.....	16
5.1.- El proceso de selección: transparencia vs. cupos.....	17
6.- Situación en el mercado de capitales argentino.....	19
6.1.- El mercado de capitales argentino	19
6.2.- Analisis y resultados	20
6.2.1.- Situación global de las entidades bajo el régimen de oferta publica local.....	20
6.2.2.- Titularidad y cargos.....	21
6.2.3.- Carácter de independencia.....	22
6.2.4.- Analisis sectorial.....	23
6.3.- Entidades bajo el régimen de oferta pública por acciones.....	25
6.3.1.- Titularidad y cargos.....	26

6.3.2.-	Carácter de independencia.....	27
6.3.3.-	Análisis sectorial.....	28
6.4.-	Segmentación por capitalización bursátil	29
6.4.1.-	Combinación de la segmentación por capitalización bursátil y análisis sectorial.....	32
6.5.-	Pequeñas y medianas empresas bajo el régimen de oferta pública (PYMES).....	33
6.5.1.-	Titularidad y cargos.....	34
6.5.2.-	Análisis sectorial.....	36
6.6.-	Empresas Públicas en el régimen de oferta pública por acciones.....	37
6.6.1.-	Titularidad y cargos.....	38
6.6.2.-	Carácter de independencia.....	39
6.6.3.-	Análisis sectorial.....	39
7.-	Conclusiones.....	41
	Anexo I: Marco Internacional en materia de igualdad de género.....	44
	Anexo II: Metodología.....	45

1 Notas Introdutorias

El presente estudio se realizó sobre la base de las empresas autorizadas para efectuar oferta pública de sus valores negociables, que se encuentran bajo la fiscalización de la CNV.

Esta sección introductoria explica la terminología utilizada para las secciones en las que se efectúa un análisis sectorial (secciones 6.2.4.; 6.3.3. y 6.6.3) y una segmentación por capitalización bursátil (sección 6.4.).

Cuando se menciona el “Análisis Sectorial”, debe considerarse como sectores tenidos en cuenta a los siguientes:

* Producción agropecuaria y silvicultura: Incluye entidades dedicadas a la producción agrícola, ganadera, fabricación de pasta de madera y otras actividades secundarias o de soporte a la producción agropecuaria y silvicultura tales como elaboración de abonos, fertilizantes, y plaguicidas, productos agroquímicos, servicios inmobiliarios relacionados con inmuebles rurales, etc.

* Infraestructura y energía: Incluye empresas generadores y distribuidoras de energía, constructoras y operadoras de servicios de transporte terrestre y aéreo y constructoras de obras de ingeniería a gran escala.

* Servicios financieros: Incluye entidades bancarias con servicios de banca mayorista y minorista, entidades financieras que prestan servicios de financiación, otorgamiento de créditos, cooperativas de ahorro y financiamiento, empresas que prestan servicios de arrendamiento financiero, leasing, bolsas y mercados y otros servicios bursátiles, tarjetas de créditos, etc.

* Industrias manufactureras: Se incluyen entidades metalúrgicas, laboratorios, cementeras, automotrices, elaboradoras de plásticos y derivados, papeleras, etc.

* Gas y petróleo: Se incluyen entidades que realizan actividades de exploración, extracción y fabricación de combustibles y sus derivados.

* Telecomunicaciones: Se incluyen entidades relacionadas con la telefonía, internet y otras entidades que prestan servicios de tecnología.

Segmentación por capitalización bursátil

A los efectos de identificar que existe alguna relación entre las empresas con mayor o menor capitalización bursátil¹ y la participación femenina, se analizaron los resultados para los distintos grupos.

Los inversores usan capitalización bursátil para dividir el mercado en tres categorías de tamaño. Los parámetros para la segmentación de las categorías son definidos internacionalmente y se exhiben en la tabla siguiente:

En USD	Desde	Hasta
Baja Capitalización - Small Cap	-	1.000.000.000
Media Capitalización - Mid Cap	1.000.000.000	5.000.000.000
Alta Capitalización - Large Cap	5.000.000.000	

Tabla A: Límites para la segmentación por capitalización bursátil

- **Capitalización bursátil alta – Large Cap.**

Las compañías de alta capitalización son consideradas menos riesgosas, ya que normalmente cuentan con recursos financieros altos para sortear una recesión o altibajos del mercado. Como tienden a ser líderes del mercado, también tienen menos espacio para crecer. Por lo tanto, el rendimiento puede no ser tan alto como las acciones de pequeña o mediana capitalización. Por otro lado, es más probable que recompensen a los accionistas con dividendos. El límite considerado para esta categoría es de USD 5 billones o más.

- **Capitalización bursátil media – Mid Cap.**

Las compañías de mediana capitalización presentan un riesgo acotado, no son tan seguras como las de alta capitalización pero tampoco son tan riesgosas como las pequeñas o las que pasaron recientemente por su Oferta Pública Inicial (en adelante por sus siglas en inglés “IPO”). Los límites considerados para esta categoría están entre USD 1 billón a USD 5 billones.

- **Capitalización bursátil baja – Small Cap.**

Las compañías de pequeña capitalización tienen una capitalización de mercado de menos de USD 1 billón. Son compañías más pequeñas, muchas de las cuales pasaron recientemente por su IPO. Son más riesgosas porque es más probable que fallen durante una recesión o altibajos del mercado. Por otro lado, tienen mucho espacio para crecer y podrían ser muy rentables.

¹ Capitalización bursátil es el valor de mercado de una empresa expresado como el producto de la cantidad de acciones emitidas por el precio de cotización de las mismas. La capitalización bursátil de todo el mercado es la suma de la capitalización bursátil de los valores que en él se negocian. http://www.cnv.gob.ar/SeleccionGlosario.asp?Letra=_&ss_id=16&Lang=1.

2. Resumen Ejecutivo

El presente informe tiene como objeto brindar un marco informativo sobre la participación de la mujer en el ámbito de empresas en la órbita del mercado de capitales de Argentina, permitiendo visibilizar la problemática de género a través de información disponible para la Comisión Nacional de Valores en el cumplimiento de su rol regulador.

Asimismo, y siendo el primer informe de estas características realizado por el regulador, presenta escenarios de mejora y desarrollo para concientizar, fomentar y facilitar la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Entendemos que dentro del marco de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo resulta clave la diversidad en la composición de los directorios (género, rango etario, formación académica, credos, razas, nacionalidades, etc.) ya que enriquece la toma de decisiones empresariales. En este sentido, acortar la brecha de género y fomentar la inclusión femenina se traduce en acciones concretas de los líderes de las empresas y responsables de las políticas públicas para mejorar el acceso de las mujeres a cargos de toma de decisiones.

El análisis y estudio de la problemática exige trabajar con un enfoque dirigido al progreso en el equilibrio de género en los directorios y espacios de toma de decisiones de las empresas, a través de una mejor gobernanza que no solo impacte en un desempeño financiero más sólido, sino que también permita llevar adelante una mejor gestión de la diversidad.

Iniciativas globales como el “Toque de Campana por la Igualdad de Género” en el Día Internacional de la Mujer —como un símbolo y llamado a impulsar la participación femenina dentro del ámbito empresarial y del mercado de capitales—impactan positiva y directamente en la inclusión de las mujeres en los espacios de decisión.

En este sentido, desde la Comisión Nacional de Valores y alineados con los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 y con el Women20 (W20), desarrollamos este primer “Informe sobre Diversidad de Género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública” el cual no solo tiene como objeto aportar información sobre el escenario actual de la participación femenina en los puestos de liderazgo, sino que además busca concientizar respecto a los beneficios concretos de que las organizaciones empresariales cuenten con directorios más diversos.

3 Introducción

En línea con las directrices de la Recomendación del año 2013 en materia de Género, Igualdad en la Educación y Emprendedorismo de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (en adelante, la “Recomendación de 2013” y “OCDE” respectivamente)¹, se detallan en este documento las acciones implementadas por la República Argentina, a través de la Comisión Nacional de Valores (en adelante, “CNV”) bajo la órbita del Ministerio de Finanzas de la Nación, para generar una toma de conciencia acerca de la importancia de la materia. Adicionalmente, se realiza el primer “Informe sobre Diversidad de Género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública” (en adelante el “Informe”) para obtener un panorama de la diversidad en los directorios de empresas en Argentina.

3.1 Objetivo general

El Informe tiene tres principales objetivos. En primer lugar, se persigue alinear la perspectiva de género sobre el mercado de capitales con los parámetros aceptados a nivel mundial. En este sentido, se destaca que se trata del primer informe y relevamiento de este tipo realizado en Argentina sobre el mercado de capitales local.

A su vez, tiene como propósito exhibir la situación en Argentina respecto de la diversidad de género en los directorios de las sociedades que se encuentran bajo el régimen de oferta pública, incluyendo aquéllas empresas en las que el estado tiene una participación en el capital social (en adelante “Empresas Públicas”)² de

¹ OECD (2017), 2013 OECD “Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris”, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279391-en>. Adicionalmente, puede consultarse el trabajo continuo de la OCDE en materia de Género en: <http://www.oecd.org/gender/>.

²Las Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, no obstante reconocer que la definición de empresa pública difiere en los países con respecto al abanico de instituciones que se consideran comprensivas dentro de dicha definición, a los efectos de las presentes Directrices, entiende por empresa pública a: “...cualquier persona jurídica que la ley nacional reconozca como una entidad mercantil y en la que el Estado ejercite los derechos de la propiedad. Ello incluye las sociedades anónimas, las sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades comanditarias por acciones. Además, las entidades legalmente establecidas, con personalidad jurídica reconocida por una ley específica, serán consideradas empresas públicas siempre que su objetivo o sus actividades, o parte de ellas, tengan un carácter principalmente económico...”. Pagina 15, OCDE (2016), Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, Edición 2015, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258167-es>. En nuestro país, las principales formas legales bajo las cuales pueden operar las Empresas Públicas son: 1) Empresas del Estado; 2) Sociedades del Estado, y 3) Sociedades Anónimas con Participación estatal mayoritaria.

conformidad con los lineamientos establecidos por la OCDE a través de la Recomendación de 2013.

Por último, se presentan las iniciativas en materia de equidad de género llevadas a cabo en Argentina a partir del año 2017. Entre ellas se destaca la realización, por primera vez, del evento “Toque de Campana por la Igualdad de Género” en marzo de 2017, en coordinación con más de 40 bolsas de valores del mundo.

3.2. Género y Directorio en la Agenda Global

El sondeo llevado a cabo por la *Women Corporate Directors Foundation* en el año 2016, en el que se entrevistaron a más de 4.000 directores, tanto hombres como mujeres, arroja enfoques claves en materia de la equidad de género en el directorio y la alta gerencia³. Es relevante que, para los directivos entrevistados, en el sector privado el desafío que se señala como primero entre las preocupaciones del mundo empresarial es el de atraer y retener talento (el 48% de los encuestados en el sector privado lo señaló como prioritario). En el sector público esta preocupación ocupa el segundo puesto en materia de desafíos prioritarios (38% de los encuestados lo colocó en agenda).

En el marco de dicha encuesta, se consultó a los entrevistados cuales eran los motivos por los que consideraban que había una baja representancia femenina en los puestos de liderazgo⁴. La respuesta varió considerablemente de hombres a mujeres. Así, **un 36% de entrevistadas mujeres respondió que la principal razón reside en que la diversidad no es una prioridad para el reclutamiento**, mientras que solamente el 6% de los entrevistados varones indicaron a ésta como una razón para la falta de mujeres en posiciones de liderazgo. Por el contrario, **el 36% de los hombres consideró que el problema es la falta de candidatas mujeres adecuadamente calificadas**.

Las dos observaciones anteriores contrastan con el panorama global de cantidad de mujeres que se capacitan a niveles universitarios de grado e ingresan en el mercado

³

http://c.ymcdn.com/sites/www.womencorporatedirectors.com/resource/resmgr/Knowledge_Bank/WCDBBoardSurvey2016_FINAL.pdf.

⁴ Ídem.

laboral. La Corporación Financiera Internacional (en adelante por sus siglas en inglés “IFC”) señala que las mujeres en los países en vías de desarrollo están ingresando a la fuerza laboral cada vez con mayores calificaciones. De acuerdo con las estadísticas de dicha organización, en el año 2006 ingresaron al mundo laboral 26 millones de graduadas universitarias. Esto contrasta con la baja representación que las mujeres poseen en los mandos gerenciales y en el directorio.

En Argentina, según la Síntesis de Información y Estadísticas Universitarias, elaborada por el Departamento de Información Universitaria, Ministerio de Educación y Deportes, para los años 2015 y 2016, se muestra una importante presencia femenina en el ámbito universitario tanto de ingresantes como de cursantes y graduados. Así, para todo el sector de educación superior de grado, tanto público como privado, hay un 58% de mujeres ingresantes y cursantes y un 61% de mujeres egresadas para todas las carreras en el año 2016. El sector estatal concentra el 78,7% de los estudiantes, de ellos el 45,2% son mujeres. La mayor cantidad de estudiantes femeninas en el sector público y privado se encuentra en el rango etario de entre 20 y 29 años.

En 2017, la tasa de actividad de las mujeres se sitúa en el 49,4 por ciento y no se espera que esta situación cambie durante 2018⁵. En Argentina las mujeres representan un 42% de la fuerza laboral total del país pero, en promedio, solamente reciben un 74% del salario de un varón por el mismo puesto laboral⁶.

⁵ Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017 Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_585675.pdf

⁶ <https://www.argentina.gob.ar/iniciativaparidadgenero>.

4. Principios de OCDE y otros organismos internacionales

4.1 La Recomendación de 2013 de la OCDE

La Recomendación de 2013 de la OCDE establece una serie de medidas que los países Miembros y no-Miembros que hayan adherido (en adelante, los “Adherentes”) deberían considerar implementar para abordar las desigualdades de género en educación, empleo y emprendedorismo. Específicamente recomienda que los Adherentes, a través de legislación acorde, políticas, monitoreo y campañas de difusión, provean acceso igualitario a educación, posibiliten una mejor participación femenina en el empleo, promuevan políticas de apoyo para la familia, fomenten una mayor presencia masculina en trabajos no remunerados, trabajen para un mejor balance de género en posiciones líderes tanto en el sector público como en el privado y promuevan el emprendedorismo entre las mujeres.

También requiere que los Adherentes elaboren principios, guías, buenas prácticas y datos sobre igualdad de género en educación, empleo y emprendedorismo, y también se hace un llamado a extender los objetivos de la Recomendación de 2013 a través de la cooperación, con todos los actores relevantes, incluyendo el sector privado, organismos públicos, sindicatos, organizaciones empresariales y la sociedad civil⁷.

4.2. Referencias a recomendaciones de la OCDE sobre igualdad de género en empresas

Los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20⁸ (en adelante, los “Principios OCDE/G20”) ayudan a los legisladores a evaluar y mejorar el marco legislativo, reglamentario e institucional del gobierno corporativo, con el objetivo de

⁷ OECD (2017), 2013 OECD “Recommendation of the Council on Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris”, disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279391-en>

⁸ OCDE (2016), Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>. Desde su primera publicación en 1999, estos principios se han convertido en un referente internacional para legisladores, inversores y otros actores interesados en todo el mundo. Asimismo, se encuentran entre las Normas Fundamentales de los Sistemas Financieros Sólidos del Consejo de Estabilidad Financiera (FSB, por sus siglas en inglés) y constituyen la base de los informes relativos a la observancia de códigos y normas (IOCN) del Banco Mundial en el área de gobierno corporativo.

favorecer la eficiencia económica, la estabilidad financiera y el crecimiento económico sostenible.

En relación con la igualdad de género, los Principios OCDE/G20 establecen que los países deberían considerar medidas tales como objetivos voluntarios, requisitos de divulgación, cupos en los directorios e iniciativas privadas que estimulen la diversidad de género en los directorios y altas gerencias.

Por su parte, las Guías de la OCDE en materia de Gobierno Corporativo de Empresas Estatales⁹ establecen que tales empresas deberían tomar en consideración la Recomendación de 2013 OCDE. Asimismo, sugiere que los países fomenten medidas tales como objetivos voluntarios, requisitos de divulgación e iniciativas privadas que amplíen la diversidad de género en los directorios y en las altas gerencias de empresas con oferta pública y consideren los costos y beneficios de otras iniciativas tales como cupos.

4.3. Naciones Unidas y la Sustainable Stock Exchanges Initiative

Las Naciones Unidas ha lanzado la Iniciativa por Mercados de Valores Sustentables (*Sustainable Stock Exchanges*) con la finalidad de ayudar a los Mercados a trabajar conjuntamente con las empresas, inversores y reguladores en el objetivo común de alcanzar un desarrollo sostenible en las economías emergentes¹⁰. El principio de igualdad de género busca promover que las mujeres participen de manera plena y efectiva con igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles de decisión en las áreas políticas, económicas y de la vida pública¹¹.

El origen de esta iniciativa puede encontrarse en la adopción de la Agenda para el 2030 de las Naciones Unidas, en la que se nuclearon 193 países para incluir a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como un aspecto crítico de la agenda global. Esto se piensa como un marco para la actuación del marco privado.

⁹OCDE (2016), Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas, Edición 2015, Éditions OCDE, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264258167-es>.

¹⁰ <http://www.sseinitiative.org/> La SSE es organizada por la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Pacto Global de Naciones Unidas, el Programa de Naciones Unidas para Medioambiente y Finanzas (UNEP FI) y los Principios para la Inversión Responsable.

¹¹ http://www.unepfi.org/wordpress/wp-content/uploads/2017/03/SSE_Gender_Equality_2017_Report.pdf

En el año 2016 se lanzó el Reporte de Progreso (“2016 SSE Report on Progress”) en el cual se listaron cinco objetivos principales de las Naciones Unidas en materia de Desarrollo Sustentable¹². Entre estos objetivos se encuentra la promoción de la igualdad de género en vista de su impacto en el desarrollo y mejora de las finanzas.

Entre los puntos a destacar a partir de los reportes de la SSE se resalta la necesidad de mejorar el acceso de los inversores a la información pertinente en esta materia. En este sentido, los mercados y reguladores se encuentran en una posición única para mejorar la calidad y cantidad de los reportes en materia de igualdad de género. Ello contribuye de manera directa a que los inversores puedan tomar decisiones más informadas y mejorar el control de riesgo.

Entre las recomendaciones de la SSE se pueden destacar:

1. Requerir o fomentar que las compañías listadas reporten:
 - a. objetivos en materia de diversidad y cómo pueden ser alcanzados;
 - b. políticas de promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo;
 - c. métricas de diversidad, incluyendo, el porcentaje de mujeres en todos los niveles de la organización y brecha salarial;
 - d. performance comparada con los objetivos de la SSE.
2. Comprometer al regulador a requerir o promover que las compañías listadas publiquen sus métricas en materia de diversidad.
3. Ofrecer un segmento de listado separado que muestre las métricas de género o clasifique las compañías cotizadas basándose en la calidad y la cantidad de métricas de género divulgadas, otorgando premios a los mejores resultados.
4. Proveer guías, entrenamiento y educación a los participantes del mercado en materia de igualdad de género.
5. Comprometer a las empresas a adoptar estándares internacionales de buenas prácticas corporativas en materia de género.

En materia de acciones concretas, se promueven las siguientes:

1. Reportar voluntariamente los medidores en materia de género.
2. Apoyar el desarrollo de las pequeñas empresas propiedad de mujeres y su participación en los mercados de capitales.
3. Introducir estándares de calidad en materia de género y promover las iniciativas de inversión que ofrezcan productos de igualdad de género.

¹² <http://www.sseinitiative.org/wp-content/uploads/2012/03/SSE-Report-on-Progress-2016.pdf>

4. Desarrollar políticas de remuneración, representación de género, prevención del acoso sexual, licencia familiares y trabajo flexible para apoyar a hombres y mujeres.
5. Proveer educación y entrenamiento al personal en materia de igualdad de género y ofrecer mentoreo para personal femenino.
6. Conducir investigación en materia de igualdad de género.

Asimismo, este informe señala que, no obstante este rol fundamental de los mercados de capitales, también es imprescindible el acompañamiento de los inversionistas con el impulso de prácticas que mejoren la igualdad de género. Para ello, propone, v.gr., que el inversor realice una selección de valores, invirtiendo en objetivos de género como estrategia emergente de inversión para obtener resultados sociales y financieros positivos, evalúe las inversiones basadas en su apoyo al liderazgo de las mujeres y a productos y servicios que benefician a las mujeres¹³.

4.4 Argentina y el Mundo

Las **Figuras B y C**¹⁴ siguientes exhiben los porcentajes de mujeres en los directorios de las empresas participantes del mercado de capitales de cada país.

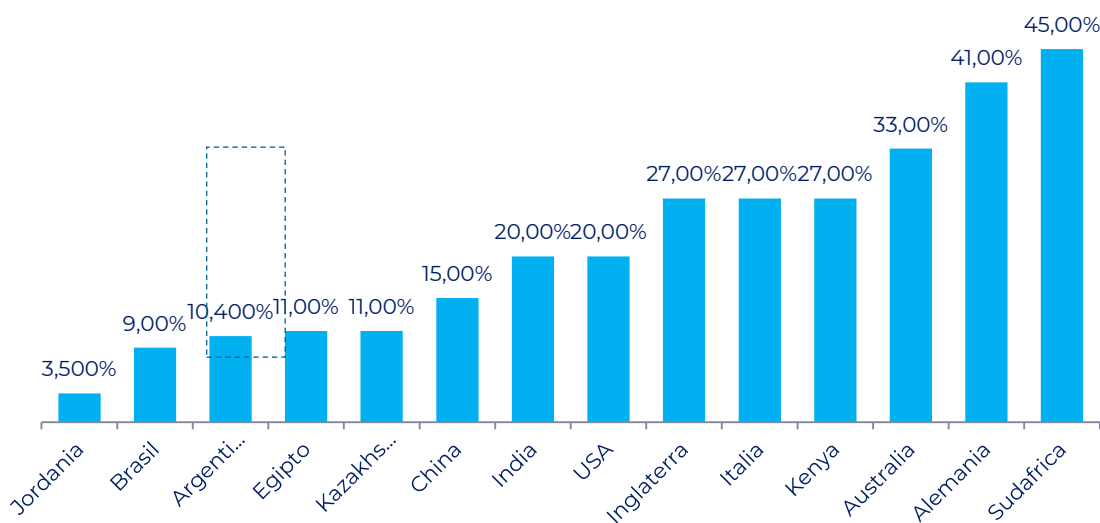


Figura B : Porcentaje de Directoras en empresas bajo el Régimen de Oferta Pública de cada país

¹³ SUSTAINABLE STOCK EXCHANGES, "How stock exchanges can advance gender equality", reporte publicado en el año 2017, http://www.comunicarseweb.com.ar/sites/default/files/sse_gender_equality_2017_report.pdf

¹⁴ ídem.

Tal como puede observarse en la **Figura C**, los países con menores porcentajes de representatividad femenina en directorios de empresas participantes del mercado de capitales pertenecen a América del Sur y Asia.

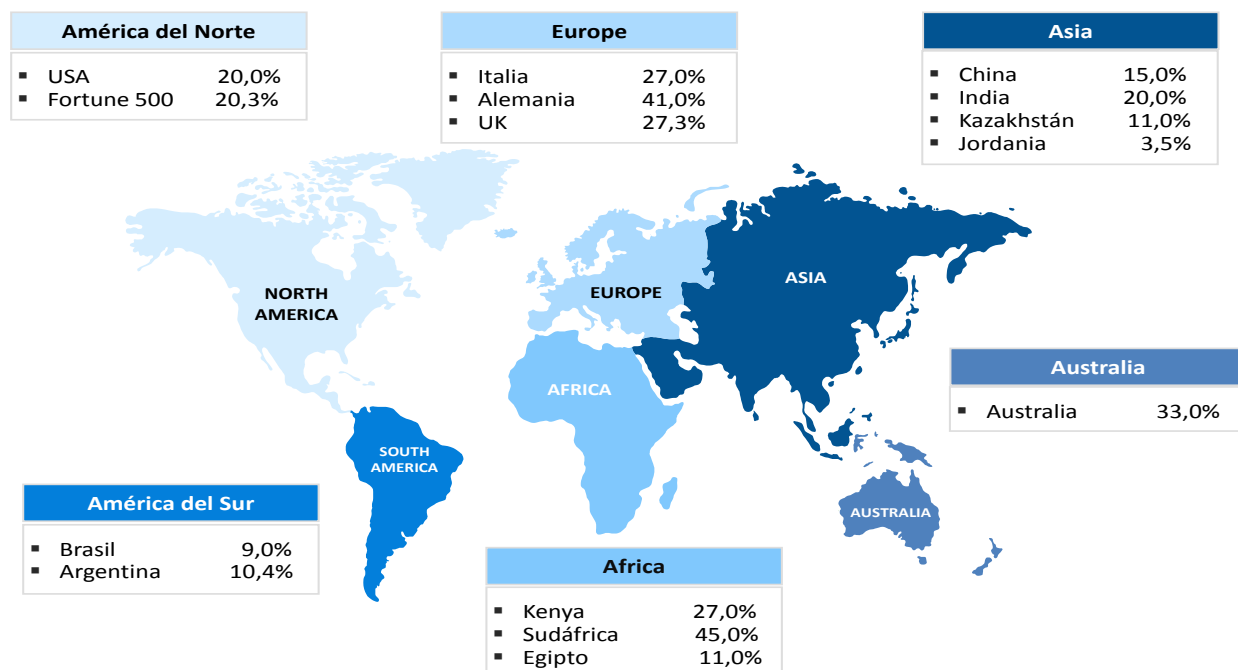


Figura C: Porcentaje de mujeres en Directorios de empresas del mercado de capitales por continente.

De acuerdo con los datos obtenidos, la Argentina se encuentra dentro de los países con menor representatividad femenina en los directorios de las empresas participantes de los mercados de capitales del mundo.

4.4.1 La Iniciativa de Ring the Bell 2017 en Argentina

En el marco del Día Internacional de la Mujer, la CNV junto con la Bolsa de Comercio de Buenos Aires (BCBA), impulsaron por primera vez en Argentina el “Toque de Campana por la Igualdad de Género”, una iniciativa celebrada simultáneamente en más de 40 Bolsas del mundo, con el fin de crear conciencia y promover cambios en la participación de las mujeres en el sector empresarial y financiero. La iniciativa, conocida internacionalmente como “*Ring the Bell for Gender Equality*” es organizada a nivel internacional por ONU Mujeres, ONU Pacto Global, Bolsas de Valores Sustentables y la Corporación Financiera Internacional (IFC) y a nivel local contó con el apoyo de institucional del Ministerio de Finanzas, el Centro de

Desarrollo Económico de la Mujer, dependiente del Ministerio de Producción de la Nación, Fundación Flor y el *Red Shoe Movement*.

El día 9 de marzo de 2017, en el recinto de la BCBA se llevó a cabo por primera vez en nuestro país este encuentro con la presencia de la Vicepresidenta de la Nación, Gabriela Michetti; el Ministro de Finanzas, Luis Caputo; el Secretario de Coordinación Interministerial de la Jefatura de Gabinete de la Nación, Mario Quintana; el Secretario de Emprendedores y Pymes de la Nación, Mariano Mayer; el presidente de la BCBA, Adelmo Gabbi; y autoridades de la CNV, Marcos Ayerra y Rocío Balestra, entre otros. Asimismo, el acto contó con un fuerte apoyo del empresariado e importantes figuras de la política y el mundo de las finanzas local y más de trescientos participantes¹⁵.

El evento tuvo amplia repercusión en la prensa local e internacional y fue cubierto por ONGs y Organismos Internacionales.¹⁶

¹⁵ La bienvenida estuvo a cargo del presidente de la BCBA, Adelmo Gabbi, quien señaló: “Las Bolsas son sinónimo de diversidad. En la BCBA tenemos el honor de haber contado con la primera dirigente bursátil de mundo, en 1949”. Luego tomó la palabra Rocío Balestra, directora de la CNV y la segunda mujer en ocupar ese cargo en 50 años. Recordó a los presentes que: “Dentro del marco de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo de la OCDE resulta clave la diversidad en la composición de los directorios (género, rango etario, formación académica, credos, razas, nacionalidades, capacidades especiales, etc.) ya que enriquece la toma de decisiones empresariales. Promovemos el Toque de Campana como un símbolo y llamado a impulsar la participación femenina dentro del ámbito empresarial y del mercado de capitales”, afirmó la Dra. Balestra. Por último, tuvo lugar el acto simbólico del toque de campana a cargo de la Vicepresidenta de la Nación, quien expresó: “La inserción de la mujer en el proceso de toma de decisiones genera e incorpora una mirada muy importante para pensar en la integración de la sociedad”. Acto seguido, se dio lugar a una jornada de disertaciones a cargo de destacadas mujeres del ámbito corporativo, institucional, político y social de la vida pública argentina, como así también de hombres que apoyan la inclusión femenina en el ámbito empresarial y financiero.

¹⁶ Repercusiones en otras Bolsas del mundo: <https://storify.com/corpgovleaders/ring-the-bell-for-gender-equalityNOTAS> Prensa local: **Infobae-Toque de Campana por la Igualdad de Género en la Bolsa de Comercio; El Cronista-Mujeres en la Bolsa Menos de la mitad de las empresas cotizantes tienen directoras mujeres; Cincodias.com- Bolsa de Comercio: Toque de Campana por Igualdad de Género; AdnCiudad-Por la igualdad de género; Panorama directo.com-Toque de campana por la igualdad de género en la BCBA; Cobertura en organismos nacionales: CNV- Toque de Campana para concientizar sobre la igualdad de género en las empresas; Bolsa de Comercio de Buenos Aires-Toque de campana por la Igualdad de Género; Luis Caputo participó del toque de campana por la igualdad de género en la Bolsa; ONGs: Comunicarse-Toque de Campana en la Bolsa de Comercio de Buenos Aires a favor de la Equidad de Género; Tercersector.org- Toque de campaña para concientizar sobre la igualdad de género en las empresas; Ongonline.com- Red Argentina del Pacto Global dice presente en el 1er Toque de Campana a favor de la equidad de género. Video: <https://www.youtube.com/watch?v=ov3OWIixORg> Radio: <http://radiocut.fm/audiocut/rocio-balestra-cnv-sobre-toque-de-campana-por-la-igualdad-de-genero/#f=cut&l=related>; <http://radiocut.fm/audiocut/entrevista-a-rocio-balestra-1/>. Cobertura desde el sector empresarial: **Diario de Autos.com-Renault Argentina participó en el toque de campana por la igualdad de género en las empresas; RioUruguayseguros.com- Toque de Campana por la Igualdad de Género en la Bolsa de Comercio. Cobertura desde organismos internacionales: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-Ring the bell: Un llamado a favor de la Igualdad de Género; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-Ring the bell: Un llamado a favor de la Igualdad de Género .****

5 La importancia de las mujeres en los directorios y alta gerencia

Un estudio llevado a cabo por *Center for Work Life Policy* en el año 2010 refleja la alta motivación femenina para llegar a puestos gerenciales y directivos, fundamentalmente en las economías emergentes¹⁷. Aproximadamente el 85% de las entrevistadas en China señaló sus aspiraciones en este sentido y un 59% de mujeres trabajadoras en Brasil indicó sus deseos de alcanzar puestos de mando.

Ampliar la composición del directorio para incluir, entre otros, una mayor representatividad en materia de género tiene una serie de efectos beneficiosos para la propia empresa. El más inmediato, quizás, sea que se incrementa la base de potenciales candidatos para ocupar cargos gerenciales y un aumento cualitativo de las calificaciones de posibles miembros del órgano de administración. **Una mayor participación de las mujeres en posiciones senior es importante porque permite que haya más candidatas para ocupar los cargos gerenciales y, eventualmente, ingresar al directorio de las compañías en las que se desarrollan.**

Diferentes estudios han señalado **beneficios concretos en las empresas cuyos directorios poseen una representatividad de género más amplia**. Entre ellos se citan:

- a. **Un rendimiento financiero superior:** Las empresas con al menos tres mujeres en sus directorios experimentan mayores retornos para los accionistas y mejor retorno del capital. De acuerdo a un estudio del año 2007, las 25 empresas con mayor representación financiera de las *Fortune 500* arrojaron resultados sustancialmente superiores¹⁸.
- b. **Mayor foco en el gerenciamiento de riesgos:** los directorios con representación femenina suelen enfocarse en el manejo de riesgos a través de las preocupaciones y cuestiones planteadas por clientes internos y externos e inversores.

¹⁷ Center for Work Life Policy. *Battle for Female Talent in Emerging Markets*. 2010.

¹⁸ Lois Joy, Nancy Carter, Harvey M. Wagner, and Sriram Narayanan, "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards," *Catalyst* (2007). <http://www.catalyst.org/file/139/bottom%20line%202.pdf>

- c. **Mejor comprensión del mercado de consumo:** los directorios con mayor presencia femenina parecen mejor equipados para desarrollar productos y servicios atractivos para los consumidores¹⁹. A su vez, ciertos estudios demuestran que las mujeres prestan más atención a las tendencias en materia de innovación tecnológica; difusión del conocimiento y competencia por atraer talento²⁰.
- d. **Desempeño organizacional más fuerte:** La investigación sugiere que existe una correlación positiva entre la presencia femenina en el directorio y un desempeño más fuerte de la empresa. Entre otros factores porque esto sugiere que existe un real compromiso con la diversidad; las mujeres en puestos directivos sirven como modelo e incentivo para las demás trabajadoras; y por el estilo más colaborativo y abierto de liderazgo que las directivas mujeres suelen demostrar en el directorio.
- e. **Mayor confianza para el inversor:** La inclusión de mujeres dentro de puestos directivos puede tener consecuencias beneficiosas para el inversor. A partir de iniciativas de fondos de inversión tales como CalPERS y PAX se están incluyendo medidores de género en la calificación de empresas. A su vez, las compañías calificadoras están incorporando criterios de evaluación de género en las empresas debido a la repercusión que esto tiene sobre el desempeño organizacional²¹.

5.1 El proceso de selección: transparencia vs. cupos

Mucho se debate en la actualidad acerca de la mejor manera de promover una mayor participación femenina en los puestos de liderazgo y, fundamentalmente, en roles directivos dentro de las empresas.

Uno de los métodos posibles es la alternativa de implementar cupos (*quotas*) en los directorios, estableciendo un porcentaje mínimo de participación femenina. Esta alternativa tiene la ventaja obvia de incrementar, de manera inmediata, la cantidad de mujeres en el directorio. Sin embargo, existen efectos a mediano y largo plazo que deben ser evaluados. **La primer y más negativa desventaja que representan es la potencialidad de ahondar prejuicios en detrimento de las mujeres al**

¹⁹ McKinsey & Company, Inc., *Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver* (2007).

²⁰ Ídem.

²¹ New Zealand Ministry of Women's Affairs, *Women on Boards: Why women on boards are good for business* (May 2009). <http://www.mwa.govt.nz/women-on-boards/women-on-boards-why-women-on-company-boards-are-good-for-business-1>.

proyectar la idea de que las directoras femeninas pueden estar en su puesto en razón de su género y no de sus capacidades.

Por el contrario, entre las iniciativas que más consenso generan para fomentar la diversidad de género en puestos directivos, se encuentran la mejora del proceso de selección de candidatos y su transparencia. El *Davies Report* de 2011 colocó gran énfasis en la necesidad de transparencia y objetividad en la selección de candidatos para el órgano directivo, así como la importancia de que los comités de selección y nombramiento abran sus búsquedas de candidatos más allá de las redes de contactos de los propios directivos para abarcar a todos los miembros de una compañía así como talentos que puedan encontrarse fuera de ella²². **La formalidad en el proceso de selección y la publicidad de los criterios objetivos para identificar, nominar y seleccionar candidatos son pilares fundamentales para mejorar la inclusión.**

Otra de las propuestas cuya efectividad es vista por los actores involucrados, tanto hombres como mujeres, **como proactiva y eficaz es la actitud de los Presidentes y CEOs en impulsar y fomentar la diversidad. Una figura de liderazgo que llame a tomar conciencia y tome la iniciativa en esta materia resulta de gran motivación para los demás colaboradores. Además, suele tener una gravitación en la definición de políticas de la compañía.**

De la mano con las dos propuestas mencionadas, se resalta la **idoneidad del mentoreo y coaching de mujeres por gerentes y directores para enfocar sus carreras**. De esta manera se trabaja de forma directa sobre la ampliación de la base de candidatos disponibles y aptos para funciones de liderazgo organizacional.

²² https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31480/11-745-women-on-boards.pdf

6 Situación en el mercado de capitales argentino

6.1. El mercado de capitales argentino

El mercado de capitales argentino comparte las características señaladas en el *White Paper*²³ para la región en materia de concentración de la propiedad y control de las emisoras por grupos o familias. La financiación mediante emisión de acciones registra la menor incidencia porcentual en el escenario de la estructura de financiamiento, siendo el recurso más utilizado la emisión de deuda mediante obligaciones negociables²⁴.

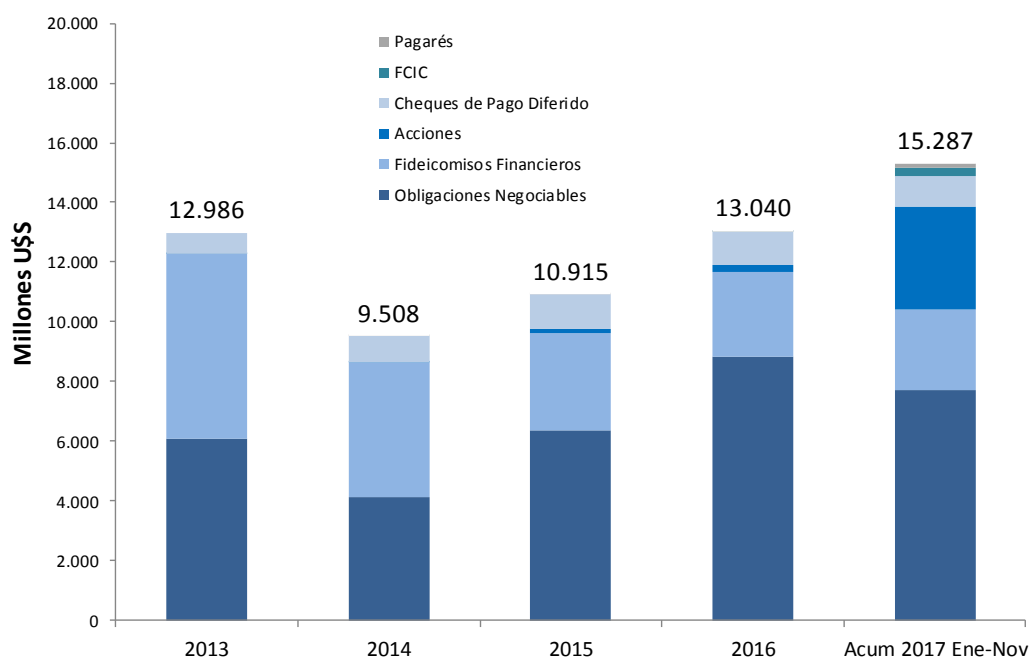


Gráfico 6.1: Emisiones por instrumento 2013 a 2017.

²³ OECD, *White Paper sobre Gobierno Corporativo en América Latina*, 2004.

²⁴ Conforme datos existentes en el organismo a Abril de 2017.

6.2. Análisis y resultados

Las secciones siguientes presentan el estado de situación en materia de diversidad de género en los directorios de las empresas que se financian en el mercado de capitales argentino. Primeramente se expone la situación global de nuestro mercado, incluyendo tanto a empresas que realizan emisión de deuda como aquéllas que listan sus acciones. Luego se exponen los resultados parciales de acuerdo a las segmentaciones que se indican en cada apartado.

Para mayores precisiones terminológicas y de método, se refiere a la sección **Notas Introdutorias y al Anexo II**.

6.2.1 Situación global de las entidades bajo el régimen de oferta pública local

Al 30 de abril de 2017, el 10,4% de los puestos de dirección de la totalidad de las empresas que se financian en el mercado de capitales local, están ocupadas por mujeres. De las 2.276 posiciones de dirección registradas, 236 son ocupadas por mujeres.

	Empresas relevadas	Mujeres	% sobre el total de directores	Empresas con mujeres en sus Directorios	% sobre el total de empresas
2013	245	228	10,7%	129	52,7%
2014	256	221	10,2%	126	49,2%
2015	249	232	10,8%	129	51,8%
2016	255	246	11,0%	134	52,5%
2017	256	236	10,4%	138	53,9%

Tabla 1: Entidades bajo el régimen de oferta pública al 30 de abril de cada año.

Mujeres en puestos de dirección año 30 de abril de cada año.

Empresas con mujeres en sus Directorios al 30 de abril de cada año.

En cuanto a las empresas que cuentan con representatividad femenina en su órgano de administración, se observa que el 53,9% de ellas cuentan con al menos una representante femenina en su directorio.

Tal como se observa en la **Tabla 1**, las proporciones mencionadas en los párrafos precedentes se presentan estables a lo largo de los años y sin variaciones significativas ni en las empresas con representatividad femenina ni en el número de plazas de dirección ocupadas por mujeres.

6.2.2 Titularidad y cargos

La **Figura 1** muestra los cargos ocupados por directoras al 30 de abril del 2017. Sólo 7 de las 236 directoras (3,0%), ostentan el cargo de presidentas de los directorios de las compañías a las que pertenecen y 20 de ellas (8,5%) son vicepresidentas.



Figura 1: Cargos ocupados por mujeres en los Directorios al 30 de Abril de 2017

De los 236 cargos ocupados por mujeres, 137 ocupan puestos titulares (8,7% de la totalidad de los cargos titulares de las emisoras). Asimismo, 99 mujeres ocupan cargos suplentes (14,0% de la totalidad de los cargos suplentes de las emisoras).



Figura 2: Titularidad de los cargos ocupados por mujeres en los Directorios al 30 de Abril de 2017

6.2.3 Carácter de independencia

La presencia de miembros independientes en los directorios permite que ese órgano pueda tomar decisiones objetivas respecto a la gestión de la sociedad y, por otra parte, minimiza los potenciales riesgos de la relación de agencia, propios de las sociedades cotizadas en las cuales los accionistas mayoritarios o de control, a través de los administradores, llevan a cabo operaciones en su propio beneficio y en detrimento de los accionistas minoritarios²⁵.

25 Conforme el artículo 11, de la Sección III, del Capítulo III, del Título II de las Normas de la CNV establece que se entiende por Director Independiente: "CRITERIOS DE INDEPENDENCIA. CRITERIO DE INDEPENDENCIA DE LOS DIRECTORES Y ADMINISTRADORES. ARTÍCULO 11.- A todos los fines previstos en las leyes y reglamentos aplicables, se entenderá que un miembro del órgano de administración de las emisoras no reúne la condición de independiente, cuando se den una o más de las siguientes circunstancias a su respecto: a) Sea también miembro del órgano de administración o dependiente de los accionistas que son titulares de "participaciones significativas" en la emisora, o de otras sociedades en las que estos accionistas cuentan en forma directa o indirecta con "participaciones significativas" o en la que estos accionistas cuenten con influencia significativa. b) Esté vinculado a la emisora por una relación de dependencia, o si estuvo vinculado a ella por una relación de dependencia durante los últimos TRES (3) años. c) Tenga relaciones profesionales o pertenezca a una sociedad o asociación profesional que mantenga relaciones profesionales con, o perciba remuneraciones u honorarios (distintos de los correspondientes a las funciones que cumple en el órgano de administración) de la emisora o los accionistas de esta que tengan en ella en forma directa o indirecta "participaciones significativas" o influencia significativa o con sociedades en las que estos también tengan en forma directa o indirecta "participaciones significativas" o cuenten con influencia significativa. d) En forma directa o indirecta, sea titular de una "participación significativa" en la emisora o en una sociedad que tenga en ella una "participación significativa" o cuente en ella con influencia significativa. e) En forma directa o indirecta, venda o provea bienes o servicios a la emisora o a los accionistas de esta que tengan en ella en forma directa o indirecta "participaciones significativas" o influencia significativa por importes sustancialmente superiores a los percibidos como compensación por sus funciones como integrante del órgano de administración. f) Sea cónyuge o conviviente reconocido legalmente, pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad de individuos que, de integrar el órgano de administración, no reunirían la condición de independientes establecidas en esta reglamentación. En todos los casos las referencias a "participaciones significativas" contenidas en este artículo, se considerarán referidas a aquellas personas que posean acciones que representen por lo menos el QUINCE POR CIENTO (15%) del capital social, o una cantidad menor cuando tuvieren derecho a la elección de uno o más directores por clase de acciones o tuvieren con otros accionistas

En el año 2017, la proporción de directores independientes sobre el total de puestos de dirección es de 24,1% al margen del género. Como puede observarse en la **Figura 3**, no existen grandes variaciones respecto del carácter de independencia en relación con el género ya que tanto en hombres como en mujeres se mantienen proporciones similares.

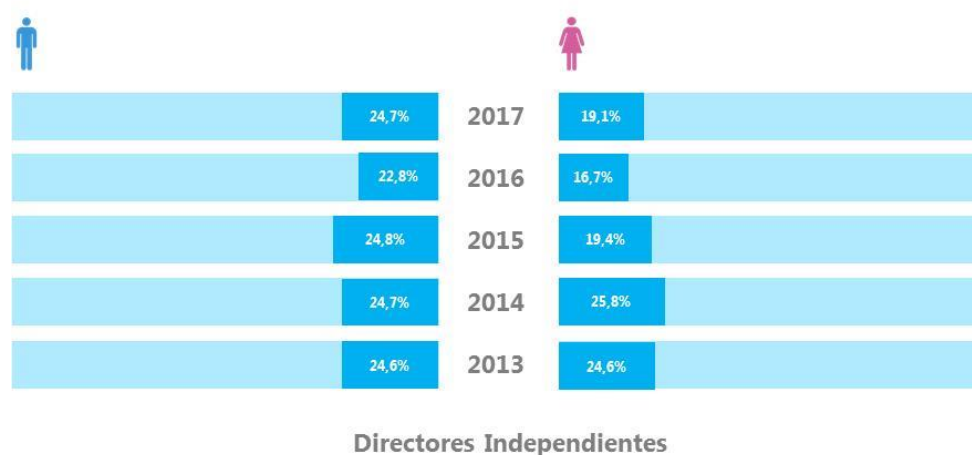


Figura 3: Directores independientes sobre el total del género

6.2.4 Análisis sectorial

El **análisis sectorial** ²⁶ busca identificar si existe una relación entre la representatividad femenina y los grupos de empresas que comparten un mercado.

Como puede observarse en la **Tabla 2** siguiente, el sector de consumo y otros servicios y el sector de infraestructura y energía son los que mayor representatividad femenina presentan: un 29,5% y 10,9% respectivamente, al 30 de abril de 2017.

convenios relativos al gobierno y administración de la sociedad de que se trate, o de su controlante. Asimismo, a los fines de definir "influencia significativa" deberán considerarse las pautas establecidas en las normas contables profesionales". Actualmente, con el fin de fomentar la participación ciudadana en las decisiones que toma el organismo, el directorio de la Comisión Nacional de Valores, decidió abrir a consulta la una nueva definición del concepto de Director Independiente en sincronía con los criterios internacionalmente utilizados, con el fin de contribuir al fortalecimiento de los estándares de Gobierno Corporativo. <http://www.cnv.gob.ar/web/secciones/prensa/comunicados.aspx?id=205>.

²⁶ Se remite a la sección **Notas Introductorias** para el nomenclador de sectores utilizado.

	2013	2014	2015	2016	2017
Servicios Financieros	8,5%	7,7%	8,4%	9,5%	9,1%
Gas y Petroleo	10,0%	8,7%	10,7%	9,9%	8,0%
Telecomunicaciones	14,3%	14,3%	14,7%	10,6%	9,7%
Industrias Manufactureras	10,9%	11,8%	10,8%	10,8%	9,7%
Producción agropecuaria y silvicultura	8,0%	8,1%	9,2%	9,6%	10,6%
Infraestructura y energía	11,9%	10,8%	11,2%	12,1%	10,9%
Consumo y otros servicios	25,0%	24,7%	27,3%	28,0%	29,5%

Tabla 2: Porcentaje de directoras por sector por año

El sector de servicios financieros es el que mayor cantidad de directoras presenta al 30 de abril del 2017, donde 58 de las 634 bancas son ocupadas por mujeres. En este sector, existe una tendencia creciente en la participación femenina en cargos de dirección a lo largo del período relevado.

El sector de infraestructura y energía ocupa el segundo lugar en cantidad de directoras, presentando 57 directoras sobre un total de 525 bancas del sector al 30 de abril del 2017. La tendencia de este sector en la participación femenina presenta altibajos poco significativos conservando la primera o segunda posición de liderazgo en representatividad femenina a lo largo de los años.

Por el contrario, el sector de telecomunicaciones es el de menos cantidad de directoras tiene, en el cual solo 10 de los 103 puestos son ejercidos por mujeres. Asimismo, este sector presenta una tendencia en baja en cuanto a la proporción de directoras en el período relevado.

El sector de industrias manufactureras presenta una tendencia sostenida a la reducción de la participación femenina, donde la cantidad de directoras se redujo sistemáticamente a lo largo del período relevado pasando de 41 directoras en el año 2013 a 33 en el año 2017.

El **Gráfico 1** presenta una mayor ilustración de las variaciones entre los extremos relevados, en la que puede observarse que sólo 3 sectores: el sector de consumo y otros servicios, el de servicios financieros y el sector de producción agropecuaria y silvicultura, incrementaron la cantidad de mujeres en cargos de dirección comparando los datos del 2013 con los del 2017.

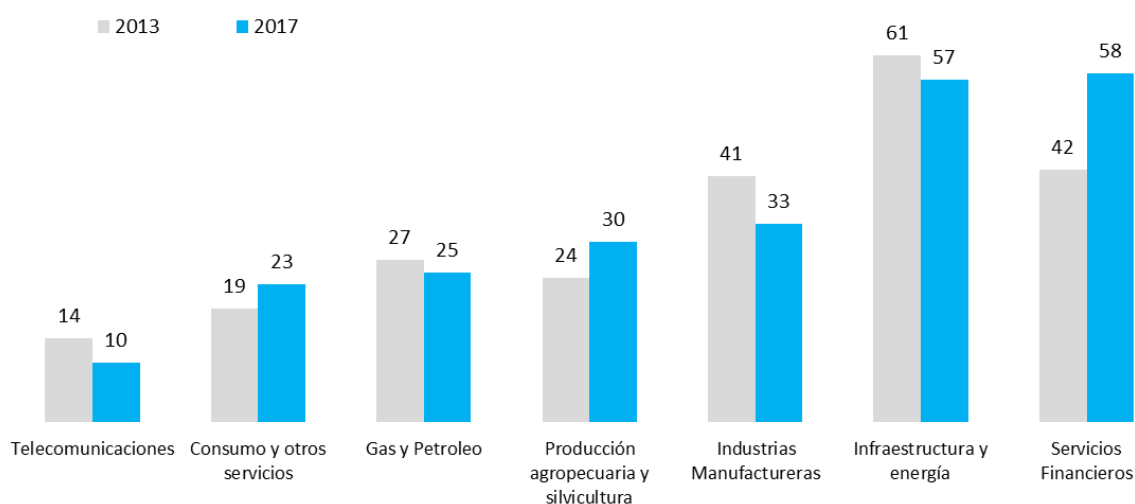


Gráfico 1: Directoras 2013 & 2017

6.3 Entidades bajo el régimen de oferta pública por acciones

En Argentina sólo el 41% de las entidades bajo el régimen de oferta pública ofrecen sus acciones, el resto de las empresas hacen oferta pública de deuda (obligaciones negociables).

En tal sentido, con el fin de contar con estadísticas comparables con las de otros países y compartir los resultados con Organismos como la OCDE, Naciones Unidas, ONU y otras organizaciones que impulsan iniciativas en materia de igualdad de género, se consideró propicio incluir este apartado especial con los resultados obtenidos para este grupo de empresas que comparten esta condición.

En el año 2017, el 7,8% de las posiciones de dirección de las empresas que listan sus acciones son ocupadas por mujeres. Es decir de los 1.264 puestos de dirección, 98 son ejercidos por mujeres. Esta proporción viene en descenso, en el último año cayó

en más de 1 punto porcentual y se redujo aún mas considerando el horizonte de 5 años relevados.

	Empresas totales relevadas	Mujeres	% sobre el total de directores	Empresas con mujeres en sus Directorios	% sobre el total de empresas
2013	106	119	9,5%	62	58,5%
2014	105	115	9,3%	62	59,0%
2015	106	118	9,3%	63	59,4%
2016	107	111	8,9%	57	53,3%
2017	106	98	7,8%	57	53,8%

Tabla 3: Entidades bajo el régimen de oferta pública por acciones al 30 de abril de cada año.
Mujeres en puestos de dirección año 30 de abril de cada año.
Empresas con mujeres en sus Directorios al 30 de abril de cada año.

La proporción de bancas ocupadas por mujeres en este universo de empresas, es sensiblemente más baja a la registrada para la totalidad de las sociedades bajo el régimen de oferta pública. Es decir, un 7,8% de las bancas en sociedades por acciones y un 10,4% de las bancas sobre la totalidad de las empresas que se financian en el mercado de capitales local.

El 53,8% de las emisoras por acciones cuentan con al menos una mujer en su directorio. Si bien la proporción es similar a la registrada para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (por acciones y por obligaciones negociables), la tendencia a la reducción de la participación femenina se presenta mas pronunciada en este grupo en los últimos 5 años.

6.3.1 Titularidad y cargos

Del relevamiento realizado en el año 2017, surge que 3 de las 98 directoras ejercen la presidencia de las empresas a las que pertenecen, otras 4 son vicepresidentas y 51 ocupan puestos titulares en las empresas que hacen oferta pública de acciones.

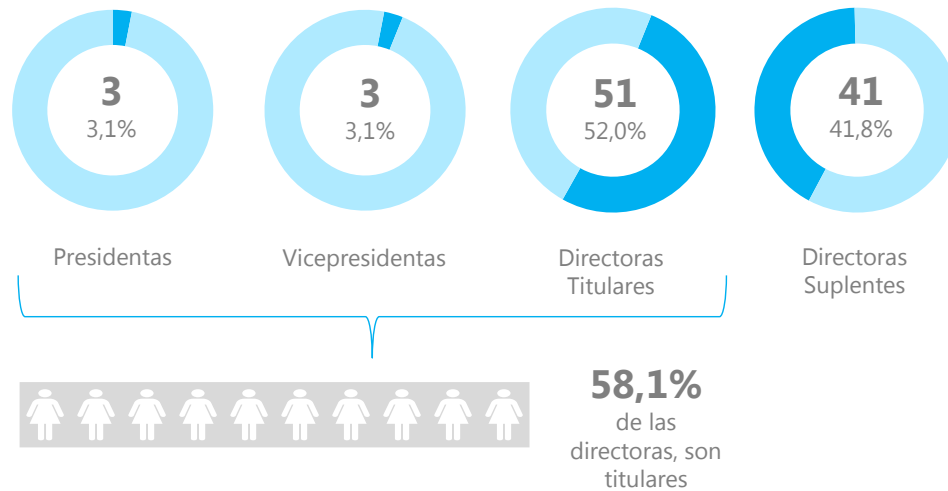


Figura 4: Cargos ocupados por mujeres en los Directorios al 30 de Abril de 2017

Del total de las directoras, 57 ejercen cargos titulares lo que equivale al 6,8% del total de puestos titulares disponibles. En lo que hace a los puestos suplentes, 41 son ejercidos por mujeres, es decir, un 9,6% del total de bancas suplentes.



Figura 5: Titularidad de los cargos ocupados por mujeres en los Directorios al 30 de Abril de 2017

6.3.2 Carácter de independencia

En el caso de las empresas por acciones los porcentajes de directores independientes son más elevados respecto del registrado para el total de las entidades bajo el régimen de oferta pública. La proporción de directores independientes es del 33,5% sobre el total de puestos de dirección

(independientemente del género), mientras que el calculado para la totalidad de las empresas se ubica en el 24,1%.

Al igual que en el análisis realizado para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública, en este grupo de empresas tampoco existen diferencias significativas en las proporciones registradas respecto al carácter de independencia en función del género.

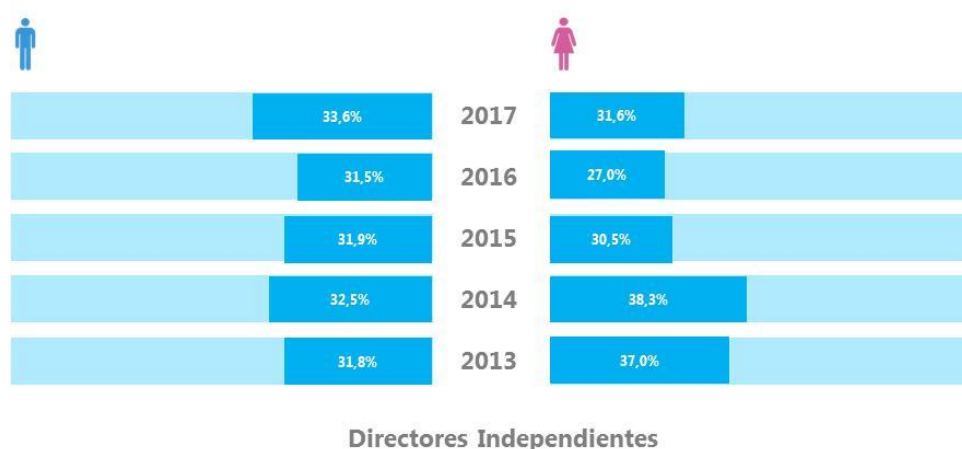


Figura 6: Directores independientes sobre el total del género

6.3.3 Análisis sectorial²⁷

Tal como puede observarse en la **Tabla 4** siguiente, el sector con mayor participación femenina es el sector de consumo y otros servicios, donde el 26,7% de los cargos de dirección son ocupados por mujeres.

²⁷ El análisis sectorial se hace conforme el nomenclador incluido en la sección **Notas Introductorias**.

	2013	2014	2015	2016	2017
Servicios Financieros	7,3%	7,8%	7,6%	8,2%	6,2%
Gas y Petróleo	8,3%	8,7%	8,8%	7,6%	5,4%
Telecomunicaciones	17,1%	16,7%	16,9%	9,1%	9,2%
Industrias Manufactureras	8,7%	9,2%	8,6%	7,6%	6,8%
Producción agropecuaria y silvicultura	8,8%	6,3%	7,0%	5,7%	6,4%
Infraestructura y energía	9,7%	9,2%	9,5%	11,1%	10,7%
Consumo y otros servicios	30,0%	30,0%	33,3%	33,3%	26,7%

Tabla 4: Porcentaje de directoras por sector por año

En este grupo de empresas, la tendencia de la representatividad femenina en los directorios se presenta estable o decreciente en todos los sectores a lo largo de los períodos relevados. Los sectores que presentan la tendencia decreciente más pronunciada son los sectores de telecomunicaciones y gas y petróleo considerando los extremos relevados.

6.4 Segmentación por capitalización bursátil²⁸

A los efectos de identificar que existe alguna relación entre las empresas con mayor o menor capitalización bursátil y la participación femenina, se analizaron los resultados para los distintos grupos.

- **Capitalización bursátil alta – Large Cap.**

En Argentina, sólo 9 empresas están consideradas dentro de esta categoría, 5 de las cuales son extranjeras.

La proporción de empresas que cuenta con al menos una mujer en su órgano de administración, es más elevada que la media general ya que, en este tipo de

²⁸ En la sección **Notas Introductorias** se especifican los criterios utilizados para la clasificación conforme el criterio de capitalización bursátil

entidades es del 66,7%, es decir, más de 10 p.p. por encima del promedio de la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (53,9%). Esta diferencia podría estar relacionada con que las empresas de esta categoría tienen la particularidad de contar con directorios mas grandes; el promedio de puestos de dirección se compone por 16 miembros, mientras que la media general es de 9 posiciones.

	Directoras en entidades con Cap. Bursátil ALTA	% sobre el total de directores
2013	15	10,87%
2014	15	11,03%
2015	16	10,88%
2016	11	7,75%
2017	12	8,45%

Tabla 5: Directoras en empresas con Alta capitalización bursátil.



Gráfico 2: Porcentaje de empresas con mujeres en sus directorios al 30 de abril del 2017

No obstante lo mencionado, la participación femenina en los puestos de decisión, se redujo en los últimos 5 años. En el año 2013 había 15 directoras, mientras que en año 2017, sólo 12 bancas son ocupadas por mujeres.

De las 12 mujeres directoras, 11 son titulares, sólo una de ellas es presidenta y 6 son directoras independientes. La condición de titularidad y el carácter de independencia tienen mayor incidencia en este grupo de empresas respecto a las proporciones calculadas para la totalidad de empresas bajo el régimen de oferta pública.

- **Capitalización bursátil media – Mid Cap.**

En esta categoría se incluyen 18 empresas.

La proporción de empresas que cuenta con al menos una mujer en su órgano directivo es del 61,1%, por debajo de la calculada para las de capitalización bursátil alta (66,7%) pero sensiblemente superior a la calculada para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (53,9%). Al igual que lo descrito en la categoría de capitalización bursátil alta, esta diferencia podría relacionarse con que este tipo de empresas suele contar con una composición en su directorio más amplia que la media general.

	Directoras en entidades con Cap. Bursátil MEDIA	% sobre el total de directores
2013	20	6,6%
2014	14	4,7%
2015	18	5,9%
2016	20	6,6%
2017	15	5,0%

Tabla 6: Directoras en empresas con capitalización bursátil Media.



Gráfico 3: Porcentaje de empresas con mujeres en sus directorios al 30 de abril del 2017

Estas empresas tienen muy baja representatividad femenina, sólo 4,9% de los puestos de dirección son ocupados por mujeres y se observa una tendencia irregular a lo largo de los años.

De las 15 mujeres directoras al 30 de abril del 2017, ejercen la titularidad 7 y no hay presidentas en esta categoría. Respecto a la independencia, 8 revisten el carácter de directoras independientes.

- **Capitalización bursátil baja – Small Cap**

En esta categoría se incluyen la mayoría de las empresas argentinas que ofrecen sus acciones al mercado (79 de las 98 empresas con oferta pública de acciones).

La proporción de empresas que cuenta con al menos una mujer en su órgano de administración, se encuentra más de 3 puntos porcentuales por debajo de la media general para la totalidad de las empresas del régimen de oferta pública (50,5% y 53,9%).

	Directoras en entidades con Cap. Bursátil BAJA	% sobre el total de directores
2013	84	10,2%
2014	86	10,7%
2015	84	10,3%
2016	80	10,0%
2017	71	8,7%

Tabla 7: Directoras en empresas con capitalización bursátil Baja.

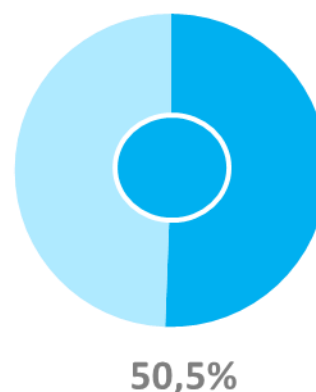


Gráfico 4: Porcentaje de empresas con mujeres en sus directorios al 30 de abril del 2017

El 8,7% de las posiciones de dirección de esta categoría son ocupadas por mujeres, levemente por debajo de la media registrada para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (10,4%).

De las 71 mujeres directoras al 30 de abril del 2017, 39 son titulares, 2 son presidentes y 3 son vicepresidentas de las compañías a las que pertenecen. Respecto al carácter de independencia, 17 son directoras independientes. En esta categoría, las proporciones de titularidad e independencia no presentan grandes variaciones respecto de las medias generales para la totalidad de las empresas bajo el mencionado régimen.

6.4.1 Combinación de la segmentación por capitalización bursátil y análisis sectorial

Con los datos al 30 de abril del 2017 se combinó la segmentación de las empresas por capitalización bursátil con el análisis sectorial de las entidades bajo el régimen de oferta pública por acciones. El **Gráfico 5** exhibe en términos absolutos la representatividad femenina en los directorios de las empresas de los distintos

sectores, considerando el tamaño de las empresas en función a la clasificación por capitalización bursátil.

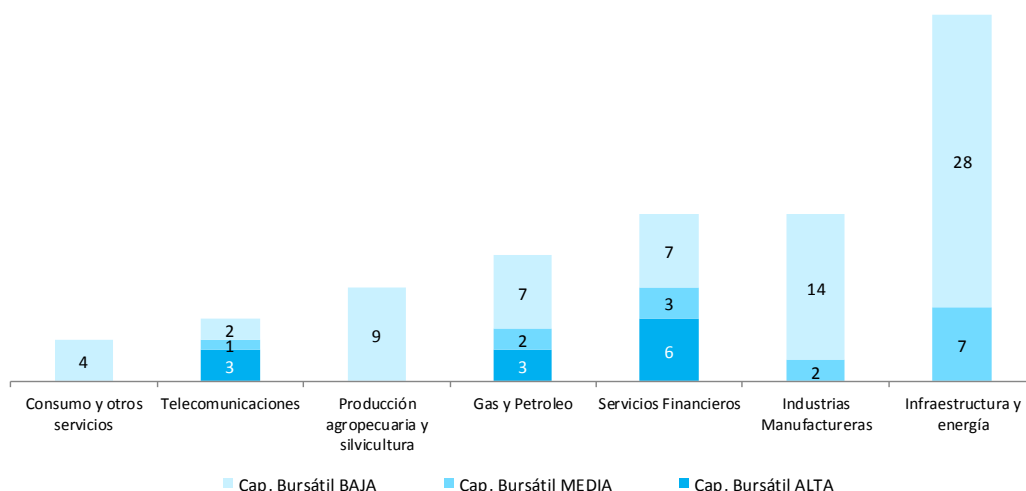


Gráfico 5: Directoras por sector y capitalización bursátil al 30 de Abril de 2017

La mayor concentración de cargos de dirección ocupados por mujeres se encuentra en las empresas de baja capitalización bursátil del sector de infraestructura y energía seguido por el sector de industrias manufactureras.

6.5 Pequeñas y medianas empresas bajo el régimen de oferta pública (PYMES)

Dado que las empresas PYMES representan el 98% del total de las empresas de Argentina (aproximadamente 650 mil PYMES) y que son generadoras del 44% del PBI, resulta relevante exponer la situación en materia de género en los directorios, de aquellas PYMES que se financian en el mercado de capitales local .

En el 2017, el 16,1% del total de posiciones de dirección de empresas PYMES, son ocupadas por mujeres. Es decir, de los 217 puestos de dirección, 35 son mujeres. En este tipo de empresas, la participación femenina en cargos directivos presenta 6 puntos porcentuales por encima de la registrada para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (10,4%) y la tendencia es creciente a lo largo de los últimos 5 años.

	Empresas totales relevadas	Mujeres	% sobre el total de directores	Empresas con mujeres en sus Directorios	% sobre el total de empresas
2013	48	28	15,1%	20	41,7%
2014	51	27	14,7%	19	37,3%
2015	46	30	16,3%	20	43,5%
2016	48	32	16,2%	22	45,8%
2017	49	35	16,1%	24	49,0%

Tabla 8: Entidades bajo el régimen PYMES al 30 de abril de cada año.

Mujeres en puestos de dirección de empresas PYMES al 30 de abril de cada año.

Empresas PYMES con mujeres en sus Directorios al 30 de abril de cada año.

En cuanto a las empresas que cuentan con al menos una mujer en su órgano de administración, 24 de las 49 empresas PYMES incluyen mujeres, lo que representa el 49,0%. Si bien esta proporción está por debajo a la registrada para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (53,9%), presenta una tendencia creciente a lo largo del período relevado.

6.5.1 Titularidad y cargos

Del relevamiento del año 2017 surge que 23 directoras tienen cargos titulares, lo que equivale al 65,1% del total de mujeres de este grupo de empresas. Sólo 3 de ellas ejercen la presidencia de las empresas de las cuales participan y 7 son vicepresidentas.

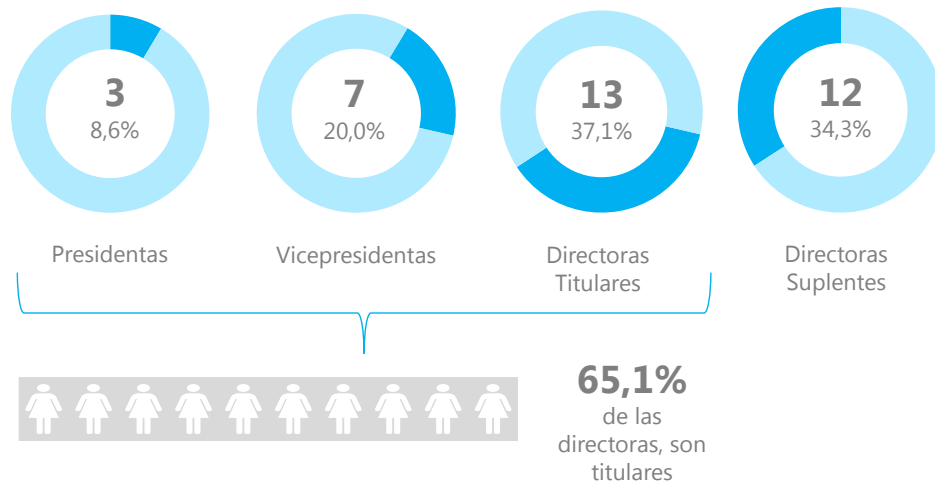


Figura 7: Cargos ocupados por mujeres en los Directorios al 30 de Abril de 2017

En empresas PYMES, las proporciones de hombres y mujeres ya sea en cargos titulares como en puestos suplentes presentan mayor paridad respecto a las mediciones obtenidas en las segmentaciones anteriores. La participación femenina en cargos titulares es del 13,3% y en cargos suplentes es del 27,3%.

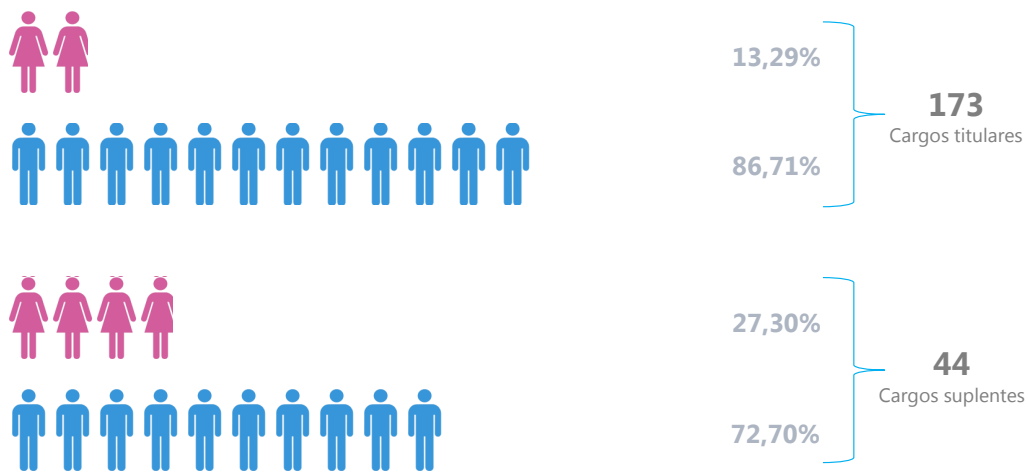


Figura 8: Titularidad de los cargos ocupados por mujeres en los Directorios al 30 de Abril de 2017

6.5.2 Análisis sectorial

Este grupo de empresas bajo el régimen de oferta pública, tiene la particularidad que está concentrado en ciertos sectores²⁹. En tal sentido, bajo el mencionado régimen no existen empresas PYMES del sector de gas y el sector de telecomunicaciones sólo está conformado por una empresa.

Es así como, para el periodo 2017, los sectores que presentan una mayor participación femenina son los de infraestructura y energía, el de consumo y otros servicios y los de industrias manufactureras.

Sectores como el de infraestructura y energía y el de producción agropecuaria y silvicultura presentan un incremento sostenido de la participación femenina a lo largo de los años.

	2013	2014	2015	2016	2017
Servicios Financieros	19,23%	11,11%	12,24%	7,14%	8,51%
Gas y Petroleo	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Telecomunicaciones	0,00%	25,00%	11,11%	11,11%	11,11%
Industrias Manufactureras	17,50%	25,00%	22,58%	26,83%	20,93%
Producción agropecuaria y silvicultura	7,14%	9,68%	12,77%	12,07%	13,24%
Infraestructura y energía	18,75%	25,00%	25,00%	25,00%	26,67%
Consumo y otros servicios	23,53%	13,79%	18,75%	19,35%	22,86%

Tabla 9: Porcentaje de directoras por sector por año.

²⁹ Se utilizan los nomencladores de sectores explicados en la sección Notas Introdutorias.

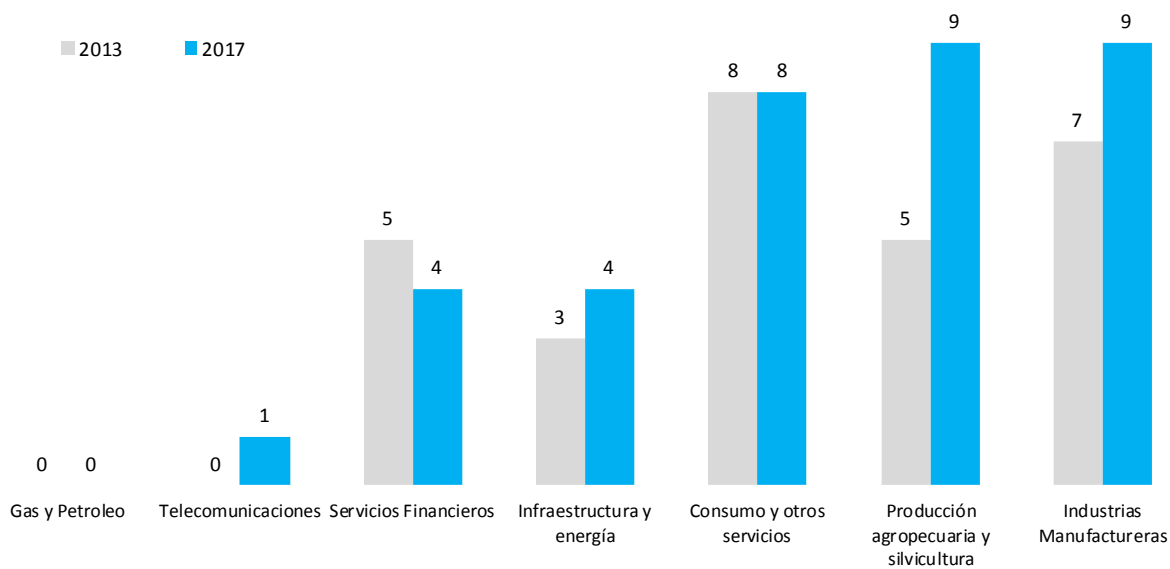


Gráfico 6: Directoras de empresas PYMES 2013 & 2017

De igual manera, este incremento también se evidencia en el sector de telecomunicaciones y en el de industrias manufactureras.

6.6 Empresas públicas en el régimen de oferta pública

En este apartado, se analiza la representatividad femenina dentro de las Empresas Públicas que se financian en el mercado de capitales argentino. En nuestro país existen tres entidades dentro de esta categoría: Banco de Inversion y Comercio Exterior S.A.; INVAP S.E. ; e YPF S.A.³⁰.

El 7.8 % del total de posiciones de dirección son ocupadas por mujeres respecto de la totalidad de puestos de dirección en Empresas Públicas bajo el régimen de oferta pública. Durante el 2017, se registraron 64 cargos directivos de los cuales 5 son ocupados por mujeres.

³⁰ Metrogas S.A. no será tenida en cuenta a los fines de este relevamiento, debido a que pertenece al mismo grupo económico de YPF S.A.

	Nro de mujeres	Total directores	% de directoras	Nro de empresas	% sobre el total de empresas
2013	4	61	6,6%	2	100%
2014	7	61	11,5%	2	100%
2015	5	60	8,3%	2	100%
2016	4	64	6,3%	3	100%
2017	5	64	7,8%	3	100%

Tabla 10: Entidades públicas bajo el régimen de oferta pública al 30 de abril de cada año.
Mujeres en puestos de dirección de empresas públicas al 30 de abril de cada año.
Empresas públicas con mujeres en sus Directorios al 30 de abril de cada año.

El 100% de las empresas de esta categoría cuentan con al menos una posición ocupada por una mujer y la proporción de directoras se ubica por encima de la registrada para la totalidad de las empresas bajo el mencionado régimen (10,21%).

6.6.1 Titularidad y cargos

En el año 2017, de las 5 directoras de Empresas Públicas, 5 tienen cargos titulares, lo que equivale al 100% del total de mujeres de este grupo de empresas. No hay mujeres que ejerzan la presidencia y solo una ostenta el cargo de vicepresidenta.

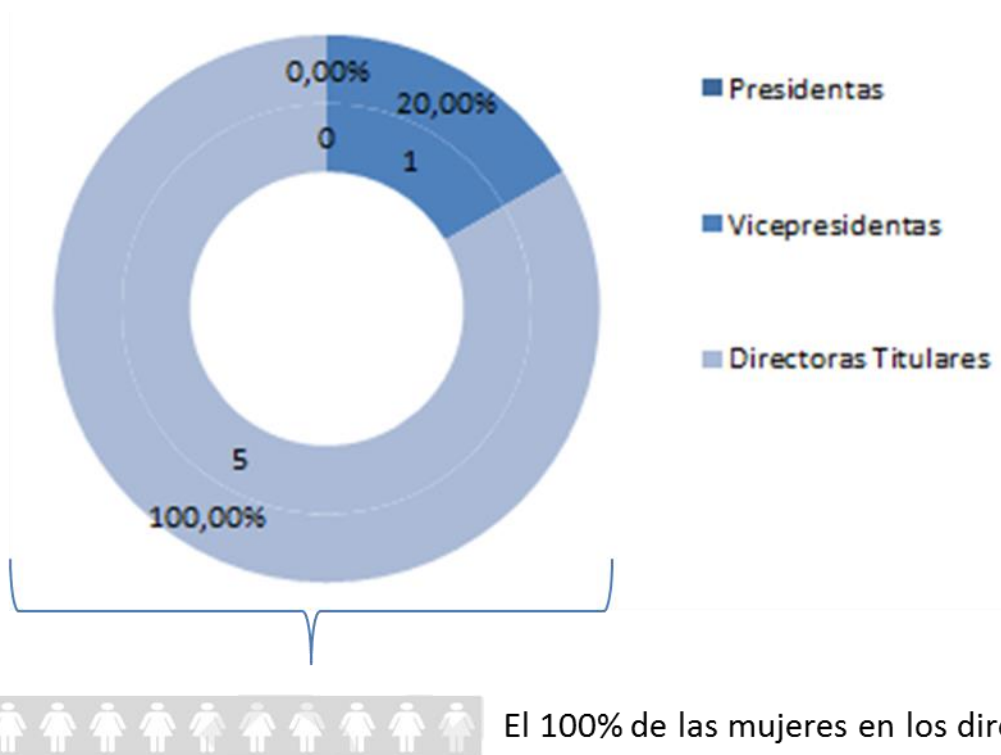


Figura 9: Cargos ocupados por mujeres en los Directorios al 30 de Abril de 2017

6.6.2 Carácter de independencia

Solamente, 2 directoras dentro de esta categoría de emisoras revisten el carácter de directoras independientes.

6.6.3 Análisis sectorial en las Empresas Públicas

El análisis sectorial de Empresas Públicas resulta poco significativo dada la baja cantidad de empresas incluidas en esta categoría.

La **Tabla 11** muestra la proporción de mujeres sobre el total de directores en cada sector en las Empresas Públicas. Estos datos se presentan a los efectos informativos y se hace notar que cualquier análisis sobre los mismos podría llevar a conclusiones erróneas dado que esta segmentación solo cuenta con 3 empresas.

	2013	2014	2015	2016	2017
Servicios Financieros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%
Gas y Petróleo	8,2%	10,0%	8,2%	6,5%	8,7%
Infraestructura y energía	25,0%	27,3%	18,2%	18,2%	18,2%

Tabla 11: Porcentaje de directoras por sector por año.

7 Conclusiones

El interés por la equidad de género en los niveles directivos forma parte de la agenda mundial: si bien la presencia femenina en el mundo laboral alcanza niveles de casi paridad, la presencia de mujeres en puestos de dirección es marcadamente inferior a la masculina en todos los mercados relevados. **Diversos organismos internacionales e iniciativas transnacionales impulsan un abanico de medidas y propuestas** para avanzar positivamente en lograr mayores niveles de participación equitativa de género en todos los sectores empresariales y gubernamentales.

Entre las **iniciativas que mayor consenso generan se encuentra la promoción de una mayor participación de mujeres en posiciones senior; la objetividad y transparencia en los procesos de selección de directivos; el mentoreo; y la promoción de la equidad de género desde las figuras de liderazgo femeninas y masculinas del sector público y privado.**

Argentina ha tomado la decisión de alinearse con la perspectiva e iniciativas globales en materia de diversidad de género en los directorios de las empresas que se encuentran dentro del régimen de oferta pública del mercado de capitales argentino. En este sentido, se destacan dos iniciativas: **la realización por primera vez del evento *Ring the Bell for Gender Equality* en marzo de 2017 y la difusión del primer “Informe sobre Diversidad de Género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública”.**

De acuerdo con los datos obtenidos, **la Argentina se encuentra dentro de los países con menor representatividad femenina en los directorios de las empresas participantes de los mercados de capitales del mundo.**

A nivel de **consideración global** — tomando la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública — del mercado de capitales argentino, los **sectores de la economía Argentina con mayor participación femenina en sus directorios son el sector de consumo y otros servicios y el sector de infraestructura y energía.**

El promedio de la representatividad femenina en cargos de dirección para el total del mercado de capitales argentino **es del 10,4%** considerando el **período interanual entre 2013 y 2017, presentando una tendencia estable con altibajos de poca significatividad respecto del promedio a lo largo del período relevado.**

En el año 2017, el 53,9% de las empresas bajo el régimen de oferta pública cuentan con al menos una (1) mujer en su órgano directivo. Del total de directoras de este período, el 58,1% tienen cargos de directoras titulares, de las cuales el 3% son presidentas del directorio y el 8,5% son Vicepresidentas.

Respecto al carácter de independencia de los directores, no se encontraron variaciones significativas con relación al género. El promedio general de directores independientes es del 22,7% y los porcentajes son similares para ambos géneros.

En empresas abiertas, el promedio interanual del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección es 8,9%, casi 2 p.p. por debajo del promedio general para la totalidad de las empresas en el régimen de oferta pública. En este grupo de empresas, existe una significativa tendencia decreciente en la cantidad de mujeres de ocupan cargos de dirección pasando de 9,4% en 2013 a 7,7% en 2017.

Al tomar la segmentación por capitalización bursátil, puede observarse que en empresas con capitalización bursátil alta y baja, la representatividad femenina presenta porcentajes similares al promedio general de empresas abiertas. Las empresas de capitalización bursátil media tienen menor participación femenina en sus directorios; solo el 4,97% de los cargos de dirección son ocupados por mujeres en este tipo de empresas en el último año.

La mayor concentración de cargos de dirección ocupados por mujeres se encuentra en las empresas de baja capitalización bursátil del sector de infraestructura y energía seguido por el sector de industrias manufactureras.

Las empresas PYMES son las que presentan mayor representatividad femenina en sus directorios. En este grupo de empresas, el promedio interanual de mujeres en dirección **asciende a 15,7%**, sensiblemente superior a la media.

Si bien representa un segmento del mercado reducido en cantidad de participantes, el 100% de las **empresas públicas cuentan con al menos 1 mujer en sus directorios.**

Por último, conforme el relevamiento realizado en el marco del primer “Informe sobre género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública” **Empresa Distribuidora del Sur S.A. (EDESUR) es la empresa cotizante con mejor performance en composición de Directorio 2018³¹.**

³¹ Para el cálculo de Directoras Titulares sobre el total de directores, se consideraron empresas argentinas con mayor cantidad de directoras sobre el total de directores ponderado por el tamaño máximo de los Directores de las entidades bajo el Régimen de Oferta Pública.

Anexo I: Marco Internacional en materia de igualdad de género

Entre los instrumentos internacionales que dan un marco de contención general a las iniciativas y políticas públicas en materia de género e igualdad se pueden citar:

- A. La Convención de Naciones Unidas para la Eliminación de toda Forma de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) de 1979, ratificada por 187 miembros de las Naciones Unidas. Esta Convención posee jerarquía constitucional en Argentina de acuerdo con el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional.
- B. Las Guías de las Organización Internacional de Trabajo (OIT) en materia de Políticas e Empleo y Género. A su vez, la convención de OIT para la Igual Remuneración (N. 100) de 1951 y la Convención OIT contra la Discriminación (N. 111) de 1958.
- C. La iniciativa conjunta de Pacto Global de Naciones Unidas y Naciones Unidas Mujeres en los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, con más de 1300 empresas adherentes.
- D. Los Objetivos de Desarrollo Sustentables (SDG).
- E. El Panel para el Empoderamiento Económico de la Mujer establecido por el Secretariado de Naciones Unidas en 2016.

Los puntos comunes de todos los instrumentos mencionados incluyen aspectos vinculados con la representación femenina en lugares de liderazgo; la igual remuneración; la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo; licencias familiares; opciones de trabajo flexible y apoyo para las pequeñas empresas de mujeres.

Anexo II: Metodología

La cantidad de empresas bajo el régimen de oferta pública varía constantemente, habida cuenta los continuos ingresos y retiros de las emisoras. A los efectos de la elaboración de presente informe, se consideraron las empresas actualmente vigentes bajo el régimen de oferta pública y la composición de sus directorios al 30 de abril de cada año³².

Con el objeto de presentar información evolutiva y determinar las tendencias de ciertos indicadores, se relevaron los datos de un horizonte de 5 años, tomando los años 2013 a 2017 inclusive.

Los resultados del presente trabajo se obtuvieron en base al relevamiento de datos que surgen de la Autopista de la información financiera (AIF)³³ de la CNV de manera secuencial:

- Nóminas de órganos sociales y de gerentes
- Carácter de independencia
- Actas de Asamblea
- Memoria Anual y Balance
- Prospectos de emisión

En primer lugar, se analizó la representación femenina en los directorios sobre la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública identificando la cantidad de mujeres participantes en los órganos de administración, su grado de independencia, condición de titularidad y cargo que ocupan³⁴. Asimismo, se segmentaron las empresas en función al sector económico al que pertenecen de

³² Conforme el artículo 234 de la Ley General de Sociedades (Ley N° 19.550), corresponde a la asamblea ordinaria considerar y resolver, entre otros asuntos, el Balance general, estado de los resultados, distribución de ganancias, memoria e informe del síndico y toda otra medida relativa a la gestión de la sociedad que le competa resolver conforme a la ley y el estatuto o que sometan a su decisión el directorio, el consejo de vigilancia o los síndicos. Asimismo, para considerar esta cuestión establece que la asamblea deberá ser convocada dentro de los cuatro (4) meses del cierre del ejercicio.

³³ La Autopista de Información Financiera (AIF) es una herramienta desarrollada por la CNV con el objetivo de sustituir la recepción de documentos en formato papel por documentos digitales que son presentados por todos los sujetos controlados por la CNV. (<http://www.cnv.gob.ar/web/secciones/aif.aspx>)

manera de identificar alguna mayor o menor preponderancia de la participación femenina en cierto sector en particular.

Por otra parte, en Argentina sólo el 41% de las empresas dentro del régimen de oferta pública, ofrecen sus acciones al mercado; ya que el resto se encuentran en el régimen de oferta pública, a los efectos de ofrecer al mercado valores de deuda (obligaciones negociables). Dado que diversos estudios realizados por otros reguladores del mundo, muestran mediciones de género sobre las empresas que listan sus acciones en los diferentes mercados, se incluyó un apartado especial con los resultados del conjunto de empresas que hacen oferta pública de sus acciones, lo que será de mucha utilidad a los efectos comparativos.