

Informe sobre la participación de mujeres en el mercado de capitales

Año 2021

Contenido

Introducción	3
I. Objetivos	4
II. La agenda de género de la Comisión Nacional de Valores	4
III. La importancia de la información desagregada por género:	8
IV. De las brechas y las barreras:	10
V. Pasos a seguir	13
Anexo Relevamiento de género en el mercado de capitales	15

Introducción

El presente informe, sobre la participación de las mujeres en el mercado de capitales argentino, constituye una continuidad de los anteriormente elaborados por la Gerencia de Gobierno Corporativo y Protección al Inversor de la Comisión Nacional de Valores (CNV), en los cuales se presentaron las estadísticas relativas a la cantidad de mujeres que ocupan puestos en los directorios de las sociedades con oferta pública de valores negociables.

El informe proporciona datos desagregados por género que hasta la fecha se han podido relevar en el marco de la función de fiscalización de la Gerencia de Gobierno Corporativo y Protección al Inversor. Los datos con los que se cuenta hasta ahora son escasos y poco representativos del universo del mercado de capitales y es por esa razón que se expresa no sólo la necesidad sino también la intención de seguir generando información con el objetivo de abarcar la totalidad de la cadena de valor. Es decir, contar con datos en relación a emisoras, agentes, mercados, accionistas, obligacionistas, calificadoras y demás participantes.

Es importante señalar que si bien la CNV busca implementar una visión inclusiva que tenga en cuenta a mujeres y diversidades, los datos son presentados de manera binaria, es decir que sólo incorpora las variantes varón y mujer. Esto se debe a la forma en que los sistemas de almacenamiento de datos que se consultaron clasifican la información.

Por otro lado, se destaca que en el año 2020 no se presentó el informe de las mujeres en los directorios debido a la coyuntura provocada por la pandemia del COVID-19 sin embargo los datos fueron presentados públicamente por CNV durante la Semana

Mundial del Inversor¹. Este informe busca subsanar dicha ausencia aportando mayor cantidad de elementos y se afirma la intención de sostener esta tendencia a través de la generación e incorporación, año a año, de mayor información.

Se invita a otros organismos públicos, organizaciones privadas, universidades, profesionales y demás interesados e interesadas en esta información a divulgarla y considerarla para la elaboración de otros informes.

I. Objetivos:

Este documento tiene entre sus objetivos exponer los datos con los que se cuenta hasta la fecha a través del relevamiento realizado por la mencionada gerencia y, a su vez, plasmar la visión actual del organismo en relación a la temática de género, exponer las iniciativas en las que se encuentra trabajando, las metas que se avizoran a futuro, así como también brindar un marco teórico acerca de la desigualdad de género en el ámbito laboral del mercado de capitales. Se exponen los datos recabados entre los años 2019 y 2020 con un análisis más abarcativo que los anteriores toda vez que se informan las estadísticas de la participación de las mujeres en su rol como directoras, como idóneas y como inversoras de acciones de empresas cotizantes.

II. La agenda de género de la Comisión Nacional de Valores

El presente informe se enmarca en la agenda de género llevada adelante por la CNV en su compromiso de implementar la perspectiva de género de manera transversal. Asimismo, alinea sus políticas a las llevadas adelante por el actual gobierno nacional a través del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género perteneciente al Ministerio de Economía de la Nación (MECON).

¹ Educación por más inclusión y menos brechas de géneros, la CNV en la Semana Mundial de las Inversoras y los Inversores <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Prensa/Post/2496/2496educacion-por-mas-inclusion-y-menos-brechas-de-generos-la-cnv-en-la-semana-mundial-de-las-inversoras-y-los-inversores>

La CNV como organismo de la Administración Pública Nacional (APN) busca honrar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección Integral a las Mujeres N° 26.485 y los compromisos asumidos internacionalmente por nuestro país a través de los distintos tratados internacionales, en particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (también conocida como Convención de Belém do Pará). Cabe agregar que nuestro país asumió el compromiso de trabajar en pos del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, entre los cuales se encuentra el N° 5 correspondiente a la igualdad de género. Este objetivo requiere de la articulación y compromiso de los diferentes actores de la sociedad para su efectiva implementación.

La CNV, como organismo público y regulador del mercado de capitales, enfocado en la generación de espacios diversos y más igualitarios, reconoce la importancia de generar datos desagregados por género para el posterior diseño de políticas públicas para eliminar las brechas de género. A tal fin, desde el año 2018 se ha presentado el informe con datos relativos a la participación de las mujeres en los directorios de las sociedades que hacen oferta pública de sus valores negociables. Sin embargo, a sabiendas de que dichos datos no resultan suficientes ni alcanzan a visibilizar la desigualdad imperante en el ámbito del mercado de capitales, se amplió la perspectiva del informe y se trabajó en la generación de mayor cantidad de información para no solo identificar las desigualdades, sino también tomarlos como base para eliminarlas a través de diferentes iniciativas.

En función de eso y con el objetivo de colocar con carácter prioritario la incorporación de la perspectiva de género en la agenda de la CNV, se creó, a través de una providencia de Directorio de fecha 19 de noviembre de 2020, la Mesa de Políticas con Perspectiva de Género que tiene como tarea aportar la mirada de género al diseño de políticas públicas de manera transversal y trabajar de manera conjunta con las diferentes áreas del organismo, en particular con la Gerencia de Gobierno Corporativo y Protección al Inversor. Esta mesa de trabajo será integrada a la estructura de la CNV como una Subgerencia específica con el objetivo de dar continuidad al trabajo de la misma.

Dentro del marco de dicha mesa se elaboró la Encuesta voluntaria a las entidades reguladas que tiene por objetivo generar un diagnóstico de género del mercado de capitales. Asimismo, es responsable de la elaboración de la Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales que consiste en una serie de lineamientos destinados a eliminar las prácticas discriminatorias y la violencia de género hacia adentro de las sociedades partícipes del mercado de capitales.

Dicha mesa, a su vez, colaboró, en miras de generar mayor inclusión financiera a través de la educación, con el área de Protección al Inversor y Educación Financiera en la elaboración de una capacitación de manera conjunta con el Banco Central de la República Argentina (BCRA) y el MECON que busca dotar de herramientas financieras desde una perspectiva de género y diversidad a mujeres, lesbianas, trans, travestis y no binaries. Este curso, en principio, estará destinado a las personas que se desempeñan en el ámbito laboral de la APN sin embargo, la CNV busca invitar a los distintos espacios educativos a incorporar cursos de índole similar en sus currículas.

Asimismo, es partícipe del proyecto que busca incorporar emisores no convencionales en el mercado de capitales desde una perspectiva de género y acompañó a la Gerencia de Gobierno Corporativo y Protección al Inversor en la generación de estadísticas relativas a la participación de las mujeres como idóneas, directoras y accionistas, para los distintos informes que en el marco de sus facultades realiza dicha Gerencia.

Por otro lado, a los fines de reafirmar su compromiso con la igualdad de género y de trabajar en un mercado de capitales más inclusivo y diverso, la CNV firmó en diciembre del 2020 un convenio de cooperación con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (MMGYD) para trabajar de manera conjunta en la eliminación de las desigualdades que afectan particularmente a las mujeres y LGBTI+. El acto de la firma del convenio se realizó en Casa Rosada y contó con la participación de Mercedes D'Alessandro Directora de Nacional de Economía, Igualdad y Género del MECON, la Ministra Elizabeth Gómez Alcorta y la Dra. Diana Maffía, Directora del Observatorio de Género en la Justicia del Consejo de la

Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires, quien dictó una capacitación en el marco de la Ley Micaela a autoridades de CNV y las entidades reguladas.

En tal sentido, el organismo en el marco de sus objetivos de desarrollo del mercado de capitales y de propender a una mayor inclusión financiera se encuentra trabajando en la participación y el acceso al financiamiento de actores que aún no participan en el mercado de capitales, con una fuerte mirada social y de género. En tal sentido y respecto al acceso al financiamiento existen instrumentos del mercado de capitales que pueden coadyuvar al cumplimiento de estos objetivos, ejemplo de ello son los Bonos Verdes, Sociales y Sustentables (Bonos SVS): cabe destacar que los bonos sociales requieren de la existencia de un proyecto social y una población objetivo. En este sentido, dentro de los ejemplos de proyectos sociales a ser financiados por este tipo de bono se encuentra el avance socioeconómico y el empoderamiento (por ejemplo: acceso equitativo y control sobre activos, servicios, recursos y oportunidades; participación equitativa e integración en el mercado y la sociedad, incluida la reducción de la desigualdad de ingresos) y como ejemplo de población objetivo puede ser mujeres y otras identidades de géneros.

En el último tiempo se han emitido Bonos Sociales de Género cuyos fondos son utilizados por ejemplo, para otorgar financiamiento exclusivo a mujeres que necesiten capital de trabajo y recursos para infraestructura productiva o para ampliar el acceso a financiamiento para las PYME lideradas por mujeres.

En esta línea, recientemente se aprobó la metodología de calificación para bonos sociales de la Universidad Tres de Febrero, siendo la primer universidad pública capaz de acreditar y brindar transparencia y seguridad sobre las credenciales sociales de un bono social. Esto resulta un aporte muy valioso para que los inversores puedan identificar y distinguir el financiamiento comprometido con la generación de impacto positivo y con perspectiva de género en el entramado económico y social.

Cabe agregar, que la Subgerencia de Gobierno Corporativo de CNV realiza el seguimiento del Código de Gobierno Societario (CGS) aprobado mediante la Resolución General N° 797 del año 2019 que tiene entre sus prácticas recomendadas, a las empresas que hacen oferta pública, la integración de un directorio diverso, estableciendo un criterio de

diversidad amplio relativo al género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional. Se trata del primer antecedente relativo a las sociedades comerciales que promueve la igualdad de género y que, a su vez, dio pie a otras iniciativas relativas a la composición de directorios de las sociedades.

Por último, como ya se mencionó se firmó un convenio con INDEC para, entre otras iniciativas, colaborar en la producción de información desagregada por género y ampliar los datos relativos a toda la cadena de valor del mercado de capitales en las estadísticas nacionales.

III. La importancia de la información desagregada por género

Contar con información es uno de los aspectos más importantes en el diseño de políticas públicas y poner el foco en generar estadísticas con perspectiva de género no es algo reciente sino que viene siendo promovido desde los distintos espacios del ámbito nacional e internacional hace décadas. Un ejemplo de esto es la Recomendación General N° 9 formulada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) a través del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su octavo periodo de sesiones del año 1989, en la cual se establece que *"...(c)onsiderando que la información estadística es absolutamente necesaria para comprender la situación real de la mujer en cada uno de los Estados Partes en la Convención..."* recomienda a los Estados Partes que hagan todo lo posible para asegurar que sus servicios estadísticos nacionales encargados de planificar los censos nacionales y otras encuestas sociales y económicas formulen cuestionarios de manera que los datos puedan desglosarse por sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes, para que los usuarios puedan obtener fácilmente información sobre la situación de la mujer en el sector concreto en que estén interesados².

De la misma manera, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing adoptada en el año 1995 por la ONU en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en

² ONU Mujeres. Recomendaciones generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Beijing, China, recomienda la generación de estadísticas a nivel nacional, regional e internacional desglosadas por género para el diseño, implementación y seguimiento de las políticas públicas, confección de informes técnicos e investigaciones³.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en relación a la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas ha expresado que *“(l)as estadísticas de género son una representación numérica de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio y desempeñan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres”*⁴.

Asimismo, desde el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) prestando especial atención a la inclusión financiera de las mujeres ha manifestado que *“(c)ontar con más datos desglosados por género resulta fundamental para influir en las políticas públicas y los programas que promueven la inclusión financiera y, al mismo tiempo, proporcionar inteligencia de mercado que permita a los proveedores de servicios financieros prestar un mejor servicio a las mujeres”*⁵.

Por parte de la sociedad civil, se destaca la importancia de estudiar la forma en que las desigualdades impactan sobre los distintos géneros, el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) en el año 2020 publicó el informe titulado “El género en perspectiva de datos: una necesidad urgente para la agenda pública” en el que manifiestan que *“...(e)stas estadísticas tienen por finalidad hacer visibles las formas particulares en que las desigualdades afectan a cada uno de los géneros, favoreciendo la formulación,*

³ ONU (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Disponible en <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>

⁴ CEPAL (2016). Incorporar la perspectiva de género en la producción estadística supone interrogar sobre cómo impactan de forma diferencial determinados fenómenos a hombres y mujeres. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/notas/incorporar-la-perspectiva-genero-la-produccion-estadistica-supone-interrogar-como-impactan>

⁵ BID (2017). ¿Y si hablamos de igualdad?. Lo que se mide se hace: la importancia de los datos desagregados por género para la inclusión financiera de las mujeres. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/igualdad/es/lo-que-se-mide-se-hace-la-importancia-de-los-datos-desagregados-por-genero-para-la-inclusion-financiera-de-las-mujeres/>

planificación, ponderación económica, seguimiento y evaluación de políticas públicas, sensibles a la situación específica en la que se encuentra toda la población...”⁶.

Todo lo expuesto confirma la necesidad y la relevancia de contar con datos para identificar las brechas, visibilizar las desigualdades y tomar decisiones basadas en la evidencia. Honrar los compromisos internacionales asumidos por nuestro país es uno de los objetivos y obligaciones de la CNV como organismo de la APN. Es por esta razón que firmó un convenio en diciembre de 2020 con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC)⁷ para la elaboración de estadísticas con perspectiva de género y, a su vez, desde la Gerencia de Gobierno Corporativo y Protección al Inversor se trabajó para la generación de los datos que se exponen en este informe.

IV. De las brechas y las barreras

Los datos que vamos a exponer en este informe son una evidencia más de las brechas de género que existen actualmente en la economía y que perjudican principalmente a las mujeres y LGBTI+. En este apartado dedicaremos unos párrafos a explicar algunas de las causas de esta desigualdad.

En primer lugar, corresponde hacer foco en lo que se conoce como Organización Social del Cuidado (OSC). La OSC constituye la forma en que las tareas indispensables para la reproducción y sostenimiento de la vida (es decir, el trabajo reproductivo) se distribuye entre distintos actores sociales. Para una mejor comprensión: *“(l)a noción de cuidado refiere a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que*

⁶ ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2020). El género en perspectiva de datos: una necesidad urgente para la agenda pública. Julio 2020. Recuperado de

<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&aplicacion=APP187&cnl=14&opc=49&codcontenido=4270&plcontempl=43>

⁷ La CNV y el INDEC unen esfuerzos técnico y profesional a través de un convenio de cooperación.

<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-cnv-y-el-indec-unen-esfuerzos-tecnico-y-profesional-traves-de-un-convenio-de-cooperacion>

se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinar horarios, realizar traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisar el trabajo de la cuidadora remunerada, entre otros)”⁸.

La mayor parte de estas tareas recaen principalmente sobre las mujeres y esto repercute de manera directa en el trabajo remunerado. Tal como lo establece un informe elaborado por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género: *“(l)a división social por la cual las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado implica una menor cantidad de horas y recursos disponibles para dedicarles a su desarrollo personal, productivo, profesional y económico”⁹*. Para ilustrarlo en cifras, de acuerdo a la Encuesta de Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo elaborada por el INDEC en 2013, el 76% de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas son realizadas por mujeres. De los resultados, a su vez, se desprende que 9 de cada 10 mujeres realizan tareas domésticas destinando en promedio 6,4 horas diarias, en tanto que 6 de cada 10 varones lo hacen en un promedio de 3,4 horas diarias (EPHU-INDEC, 2013). Para dimensionar la importancia de estas tareas en la economía, de acuerdo a un Informe realizado por la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación, en agosto 2020, su aporte al PBI fue de 16%¹⁰.

Cabe destacar que las mujeres tienen una tasa de actividad menor que los varones, mayores niveles de desocupación, menores niveles de empleo y reciben un 27,7% menos de ingresos (EPH -INDEC IV Trimestre 2019).

Existen determinados trabajos que se encuentran feminizados, es decir que existe lo que se conoce como segregación horizontal: *“(c)omo consecuencia de la socialización, las mujeres suelen incorporarse en el mercado laboral en sectores asociados a su rol de*

⁸ Rodríguez Enríquez C. y Marzonetto G. (2015). *Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina*. Revista Perspectivas de Políticas Públicas Año 4 N° 8 (Enero-Junio 2015) ISSN 1853-9254.

⁹ MECON (2020). Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos. Recuperado de https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

¹⁰ MECON (2020) Los cuidados, un sector económico estratégico. Medición del aporte del Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al Producto Interno Bruto. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-de-economia-igualdad-y-genero-presento-el-informe-los-cuidados-un-sector>

cuidadoras" (Martelotte, 2018). Este fenómeno se conoce también como paredes de cristal y consiste en la feminización de los sectores peor remunerados.

A su vez, las mujeres en los espacios de trabajo encuentran dificultades para acceder a los puestos de decisión, prueba de ello son los datos relevados por la CNV en los que se observa que las mujeres no representan más que el 12,4% de los puestos de dirección en las sociedades que realizan oferta pública. Esto es lo que se conoce como segregación vertical o techo de cristal y hace referencia a las barreras invisibles que entorpecen el acceso de las mujeres a puestos jerárquicos.

Al mismo tiempo, las mujeres se encuentran con lo que se conoce como "pisos pegajosos", concepto que refiere a una situación de estancamiento en empleos que no requieren calificación y con baja remuneración. El término es ilustrativo dado que sin políticas públicas de cuidado ni recursos para tercerizar los mismos, a las mujeres les resulta imposible salir de ese lugar.

En un escenario intermedio, se encuentran las "escaleras rotas" que afecta a las mujeres con ingresos intermedios y educación secundaria que carecen de redes de protección que les permitan avanzar significativamente hacia el empoderamiento económico o que les ayude a prevenir una caída hacia los "pisos pegajosos"¹¹.

Cabe agregar que, tanto mujeres como LGBTI+, se enfrentan a diario a distintas manifestaciones de violencias con motivos de género que impactan directamente en su desempeño laboral y desarrollo profesional¹².

En relación a las brechas y la forma en que repercuten en el ámbito empresarial, es interesante mencionar algunas de las conclusiones a las que arriba el informe confeccionado por el BID en 2020 en relación al acceso al financiamiento por parte de las

¹¹ ONU Mujeres (2017). El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos. Recuperado de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2017/07/un16017_web.pdf?la=es&vs=4654

¹² En relación a la violencia en los espacios de trabajo se recomienda consultar el informe Visibilicemos el acoso laboral. Encuesta sobre experiencias de acoso laboral por género en Argentina – 2019. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA y NODOS Consultora, 2019. Disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=4173&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>

mujeres. De dicho documento surge que las mujeres solicitan menos créditos que los varones y, a su vez, se enfrentan a una mayor tasa de rechazo¹³.

Para cerrar este apartado, es importante tener en cuenta un aspecto fundamental relativo a la relación de las mujeres con la economía: la forma en que se endeudan y las razones por las cuales lo hacen repercuten sobre sus decisiones y su autonomía y esto necesita ser tenido en cuenta^{14 15}.

V. Pasos a seguir

A partir de todo lo expuesto hasta aquí, es interesante concluir este documento planteando los pasos a seguir en relación a la temática de género en el organismo. En primer lugar, como ya se mencionó los datos que se exponen en este informe constituyen sólo una muestra de la situación actual del mercado de capitales argentino en cuestiones de género.

En relación a esto último, la CNV es consciente de lo necesario que resulta generar datos que abarquen toda la cadena de valor del mercado de capitales y, a partir de estos, diseñar e implementar políticas públicas para abordar la desigualdad. Para ello, será fundamental la coordinación entre el ámbito público y el privado. La CNV se propone incorporar una visión interseccional y busca visibilizar y transformar la situación tanto de mujeres como de LGBTI+ que se desempeñan en el ámbito laboral del mercado de capitales, trabajando colaborativamente con el MME, INADI, MECON, los mercados y demás entidades reguladas y representantes de la sociedad civil para generar información y promover espacios que se destaquen por la real igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad.

¹³ BID (2020). Género y acceso al financiamiento empresario en Argentina. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/genero-y-acceso-al-financiamiento-empresario-en-argentina>

¹⁴ Se recomienda la lectura del libro Una lectura feminista de la deuda ¡Vivas, libres y desendeudadas nos queremos! Luci Caballero; Verónica Gago. Fundación Rosa Luxemburgo. CABA, 2019.

¹⁵ Se recomienda la lectura de la nota Crítica teórica y práctica a las finanzas desde la perspectiva feminista ¿Cómo sería una inclusión financiera feminista?. L. Cavallero, V. Gago y C. Perosino. Página 12, 13/12/2020. Disponible en <https://www.pagina12.com.ar/311199-como-seria-una-inclusion-financiera-feminista>

En miras de este objetivo, se elaboró la Encuesta voluntaria a las entidades reguladas que busca relevar información que permita generar un diagnóstico en relación a cuestiones de género, violencia de género y diversidad en el mercado de capitales. Será fundamental esto la participación activa de las entidades reguladas y por eso se invita muy especialmente a todas a responder la encuesta a través del correspondiente formulario en la Autopista de la Información Financiera. Los datos serán analizados durante 2021 y los resultados serán presentados en el informe del próximo año.

Por otro lado, se busca educar en las cuestiones de género para generar un cambio cultural en conjunto con todas las partes que integran el mercado de capitales y para ello la clave será escuchar las necesidades y demandas de las empresas, sector inversor, trabajadoras y trabajadoras del ámbito. En función de eso, con motivo del lanzamiento de la Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales, se brindarán capacitaciones gratuitas destinadas a las entidades reguladas con el objetivo de trabajar en promover la igualdad de género hacia adentro de las organizaciones.

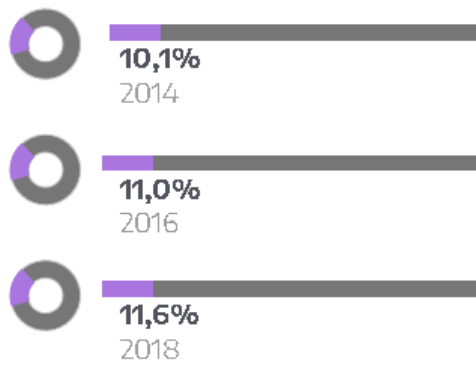
De la misma manera, el personal de CNV continuará recibiendo capacitaciones en relación a las temáticas de género y diversidad para seguir sumando herramientas que permitan profundizar la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal.

Asimismo, teniendo en cuenta la importancia de la información desagregada por género tal como se mencionó en el pertinente apartado de este informe y la escasa cantidad con la que se dispone hasta ahora, se trabajará en la generación de datos hasta abarcar la totalidad de la cadena de valor del mercado de capitales y lograr un diagnóstico realmente representativo de la realidad de este espacio. Se invita a todas las entidades reguladas a sumarse en este trabajo que requerirá el aporte de todas y todos.

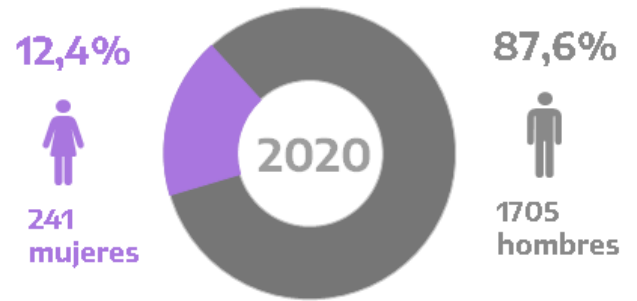
Anexo

Relevamiento de género en el mercado de capitales

Mujeres en directorios. Datos bianuales



PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN DIRECTORIOS



Las mujeres ocupan un **12,4%** de los cargos directivos de las empresas del mercado de capitales argentino

Cargos que ocupan las mujeres

	2018	2020
Presidentas	9	4
Vicepresidentas	19	14
Directoras titulares	99	125
Directoras suplentes	111	98

2018
238

2020
241

Empresas con mujeres en sus directorios



Rango etario de las directoras

2020

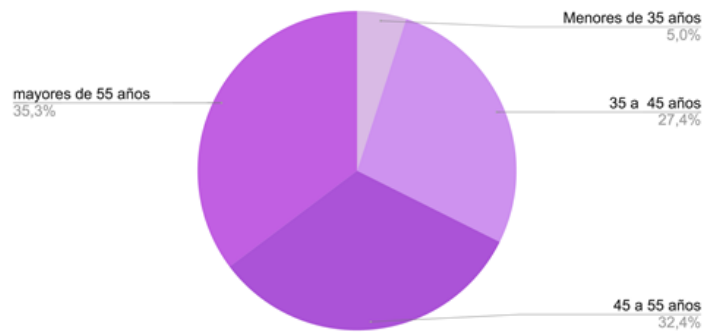
Menores 35 años **12**

35 a 45 años **66**

45 a 55 años **78**

Mayores 55 años **85**

Total directoras 241

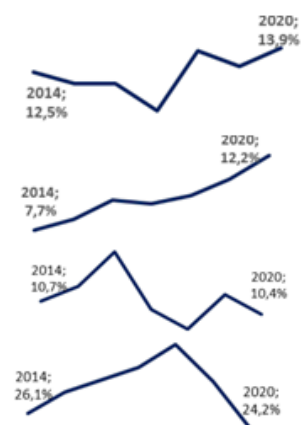


Participación femenina en directorios por sector

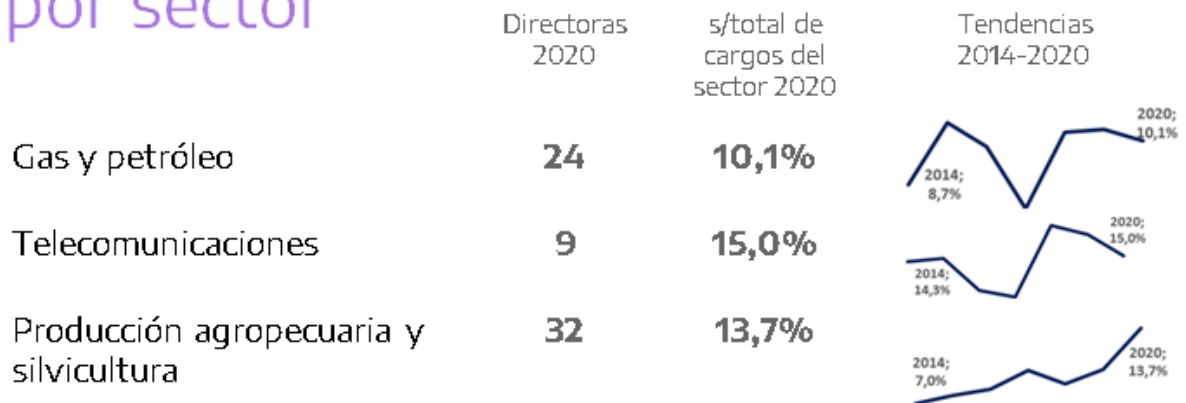
por sector

	Directoras 2020	s/total de cargos del sector 2020
Industria y manufactura	41	13,9%
Servicios financieros	65	12,2%
Infraestructura y energía	54	10,4%
Consumo y otros servicios	85	24,2%

Tendencias 2014-2020



Participación femenina en directorios por sector

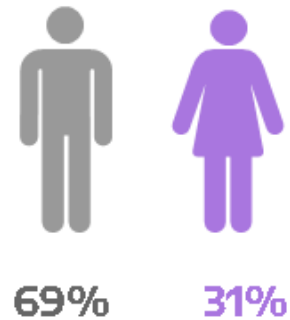


Accionistas por género en empresas con cotización

ACCIONISTAS POR GÉNERO

Información al:
30 de junio del 2020

Se relevaron los padrones de las 92 empresas que hacen oferta pública de acciones y se determinaron las proporciones por género de las personas físicas accionistas



Mujeres accionistas por grupo etario

Menores a 35 años	10,1%
35 a 45 años	19,4%
45 a 55 años	22,1%
Mayores a 55 años	48,4%

Enorme potencial de desarrollo
en mujeres más jóvenes

70,5%

Mujeres accionistas nacionales y extranjeras



Solo el **0.1%** de las mujeres que participan en el mercado de capitales argentino es extranjera

Idóneos en el mercado de capitales

11.862 —
Trabajadorxs idóneos



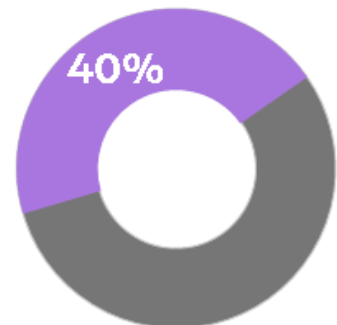
18.848 —
Puestos de trabajo ocupados

1.146 —
Agentes empleadores



1,6 —
Puestos por idóneo

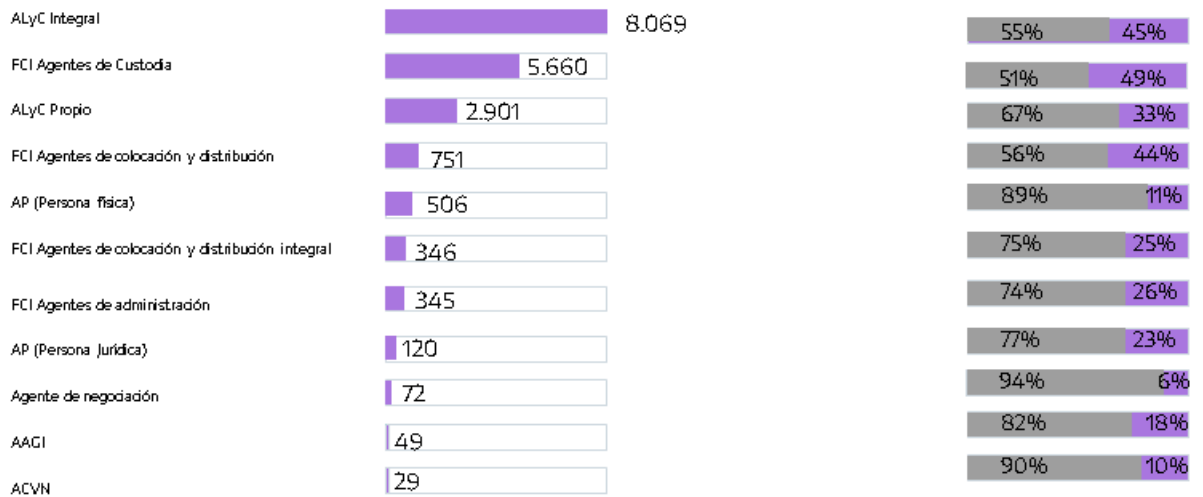
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES IDÓNEAS



40% de los idóneos son **mujeres**

Agentes empleadores

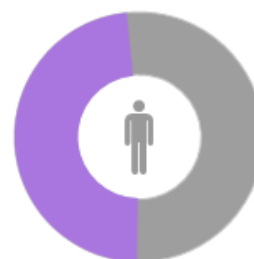
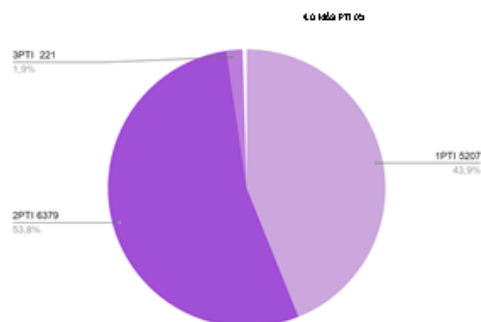
Cantidad de puestos de trabajo como idóneo (PTI) por categoría de agente registrado



Carga de trabajo por personal idóneo

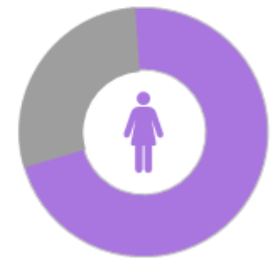
Personal idóneo por cantidad de PTI

En número de personas y en % del total



51%

El 51% de los idóneos hombres tiene un sólo PTI



64%

El 64% de los idóneas mujeres realiza dos trabajos bajo distintas categorías de agente. En el caso de los hombres es un 47% del total