

Informe de género en los directorios de las empresas bajo el régimen de la oferta pública

2019

CNV Comisión Nacional
de Valores

ÍNDICE

1. Notas Introductorias	4
2. Resumen Ejecutivo.....	7
3. Introducción.....	8
3.1. Objetivo general	8
3.2. Género, Directorio y Remuneración en Argentina desde una perspectiva global	9
4. Movimientos globales por la equidad de género	11
4.1. Women 20	11
4.2. WIN WIN ONU.....	12
4.3. Fondos para la Igualdad de Género.....	13
4.4. Argentina y el Mundo	14
4.4.1. Una nueva edición de Ring the Bell en Argentina	15
4.4.2. Iniciativas del PEN en materia de Equidad De Género en el Ámbito Laboral (PIOD).....	16
4.4.3. El mercado de capitales argentino y la equidad de género	18
5. La brecha salarial en el mundo.	19
5.1. El “impuesto” a la maternidad.....	20
5.2. Acciones para reducir la brecha salarial	22
5.2.1. La “Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)”	24
6. Situación actual en el Mercado de Capitales Argentino.....	24
6.1. Análisis y resultados.....	25
6.1.1. Situación global de las entidades bajo el régimen de oferta pública local.	25
6.1.2. Titularidad y cargos	26
6.1.3. Carácter de independencia	28
6.2. Análisis sectorial.....	29
6.2.1. Entidades bajo el régimen de oferta pública por acciones.....	31

6.2.2 Titularidad y cargos	32
6.2.2. Análisis sectorial.....	34
6.3. Segmentación por capitalización bursatil.....	35
6.3.1. Capitalización bursátil alta – Large Cap	35
6.3.2. Capitalización bursátil media – Mid Cap.	36
6.3.3. Capitalización bursátil baja – Small Cap	37
6.4. Combinación de la segmentación por capitalización bursátil y análisis sectorial	37
6.5. Pequeñas y medianas empresas bajo el régimen de oferta pública (PYMES)	38
6.5.1. Titularidad y cargos	39
6.5.2. Análisis sectorial.....	40
6.6.1. Titularidad y cargos	43
6.6.2. Carácter de independencia	43
6.6.3. Análisis sectorial en las Empresas Públicas	43
7. Conclusiones	44
Anexo I: Marco Internacional en materia de igualdad de género.....	46
Anexo II: Metodología	47
Anexo III : La realidad de cada empresa	48

1. Notas Introductorias

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.
- **Consumo y otros servicios:** Servicios de hotelería, venta por mayor y menor de artículos para el hogar, supermercados, shoppings, venta de vehículos, etc.

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
Media capitalización- Mid cap	1.000.000	5.000.000
Alta capitalización- Large cap	5.000.000	

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.

¹Capitalización 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.

- **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.

2. Resumen Ejecutivo

El presente informe tiene como objeto dar una continuidad en la exposición de 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, en este esfuerzo continuado desde el regulador, se presentan problemáticas asociadas, iniciativas globales y nacionales con la esperanza puesta en concientizar, generar un debate profundo y llamar a la acción.

Al igual que nuestros pares de otras partes del mundo, sostenemos 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.

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.

Los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20 (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 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.

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 segundo “Informe sobre Diversidad de Género en los directorios de las empresas bajo el régimen de oferta pública”. Asimismo, esta acción se enmarca en la propuesta del Poder Ejecutivo Nacional para la Igualdad de Oportunidades de Desarrollo (PIOD) lanzada en diciembre de 2018.

3. Introducción

Por segundo año consecutivo se presenta el Informe sobre Género en los Directorios de las Empresas bajo el Régimen de Oferta Pública¹. Manteniendo una continuidad 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)², se detallan en este documento las acciones implementadas por la República Argentina, fundamental pero no exclusivamente, a través de la Comisión Nacional de Valores (en adelante, “CNV”) bajo la órbita del Ministerio de Hacienda de la Nación, para generar una toma de conciencia acerca de la importancia de la materia.

Adicionalmente, se presentan ejemplos comparados de iniciativas para fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

3.1. Objetivo general

El Informe mantiene los tres objetivos principales establecidos en su versión 2018. En primer lugar, se sostiene la iniciativa de 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 de una acción continuada y sostenida desde la CNV al presentar el segundo relevamiento de este tipo realizado en Argentina sobre el mercado de capitales local. Cabe recordar que la equidad de género en el ámbito laboral es uno de los Objetivos de Desarrollo Sustentable de Naciones Unidas para el 2030³. El Objetivo 8.5 alienta a, para el 2030, “alcanzar pleno y productivo empleo y trabajo digno para todas las mujeres y hombres, incluyendo jóvenes y personas vulnerables, e igual paga por trabajo de igual valor”.

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, de conformidad con los lineamientos establecidos por la OCDE a través de la Recomendación de 2013, y presentar los datos comparados del último bienio, detallándose los cambios en la composición de los directorios respecto al informe 2018, permitiéndose establecer un parámetro evolutivo en el análisis de la temática.

Por último, el informe presenta distintas iniciativas locales, abordándose de esta manera la temática de género y salario haciendo referencia a diferentes indicadores a nivel nacional y a los compromisos asumidos desde el Poder Ejecutivo Nacional en el desarrollo de la igualdad de género.

¹ Puede acceder la versión 2018 del Informe sobre Género en los Directorios de las Empresas bajo el Régimen de Oferta Pública 2018 a través del siguiente link:

<https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Content/assets/files/Informe%20de%20G%C3%A9nero%20en%20los%20Directorios%20de%20Empresas%20en%20la%20OP%20RTB%20MARZO%202018.pdf>.

² 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/>.

³ <https://sustainabledevelopment.un.org/>

3.2. Género, Directorio y Remuneración en Argentina desde una perspectiva global

El 7 de marzo de 2018 se presentó en Argentina el primer Informe sobre Género en los Directorios de las Empresas bajo el Régimen de Oferta Pública⁴. En este documento se presentaron por primera vez estadísticas en materia de género y cargos de dirección en 256 empresas bajo el régimen de oferta pública. El informe fue elaborado por la Comisión Nacional de Valores (CNV) a partir de la información obrante en sus bases de datos. El relevamiento arrojó que la media de directoras mujeres, entre titulares y suplentes, fue del 10.4 %.

De dicho informe surgía que el 53,9% de las empresas bajo el régimen de oferta pública contaban con al menos una (1) mujer en su órgano directivo. Del total de directoras relevadas, el 58,1% tenían cargos de directoras titulares, de las cuales el 3% eran presidentas del directorio y el 8,5% Vicepresidentas.

Durante el año 2018, desde el sector privado, se presentó una primer investigación sobre “Las mujeres en directorios de las 500 empresas que más venden”⁵. Esta investigación relevó datos sobre las 500 empresas con mayor facturación del país con la finalidad de determinar la composición por género de sus directorios. En total se analizaron 3.413 puestos de director, tanto titular como suplente. Del total se detectaron 288 puestos ocupados por mujeres, de los cuales el 50% se correspondían a directoras titulares (un total de 144 puestos). Del total de 500 empresas, el 74%, es decir 370, no cuentan con mujeres titulares dentro de sus directorios y el 59% del total (295 empresas) no cuentan con mujeres titulares ni suplentes. En el total de 500 directorios relevados, solamente 12 cuentan con una mujer en la silla de presidente y 23 tienen a una mujer como vicepresidente del directorio.

Las tendencias mundiales en materia de diversidad en los directorios no muestran avances significativos en la participación femenina. Argentina parece incluirse dentro de esta tendencia. El informe de McKinsey & Co. de 2018 “*Women in the Workplace*” visibiliza esta tendencia en los Estados Unidos⁶. De acuerdo con este informe (que se realiza anualmente desde el 2015), si bien la totalidad de las empresas que participan en el mismo – e incluso otros actores del mercado – han indicado que se encuentran fuertemente comprometidas con la diversidad de género, este compromiso no se ha traducido en un progreso sustancialmente más fuerte de las mujeres en el mundo corporativo. La representación femenina en el *pipeline* empresarial, desde el nivel de ingreso hasta el *C-Suite*⁷, ha presentado oscilaciones de entre el 1% y el 2% entre el 2015 y el 2018.

De acuerdo con el estudio “*Women in the Workplace*” 2018, vale destacar tres puntos fundamentales que explica la falta de representatividad de las mujeres en puestos de dirección: (i) el menor porcentaje de mujeres que son ascendidas a cargos gerenciales; (ii) la falta de mentoreo y contacto directo con profesionales *senior* dentro de la organización; y (iii) la

⁴Ver en detalle en el apartado 4.4.

⁵<https://home.kpmg.com/content/dam/kpmg/ar/pdf/mujeres-en-directorios-mercado.pdf>.

⁶Disponible en <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-in-the-workplace-2018>.

⁷Un ejecutivo C-Suite es un argot muy usado para referirse colectivamente a los ejecutivos senior más importantes de una corporación. C-Suite obtiene su nombre porque los títulos de altos ejecutivos tienden a comenzar con la letra C, para jefe, como en jefe ejecutivo, jefe de operaciones y jefe de información. También se le llama “ejecutivos de nivel C”. Ello por las siglas en inglés de estos cargos (CEO, CFO, COO, CIO). Más detalle en: <http://forbes.es/life/10872/eres-un-csuite/>

experiencia de “ser única” (“*the only experience*”) en niveles de liderazgo y gerenciamiento⁸.

Las dos formas de acceso a puestos de mando son la contratación directa de personal nuevo, o el ascenso de personal que ya desempeñaba cargos en la organización. A pesar de que las mujeres se encuentran, en promedio, igual o mayor capacitadas que los hombres, alrededor de dos tercios de los puestos gerenciales en EE.UU. son ocupados por hombres. Por cada 100 puestos gerenciales, el 62% son de titularidad de hombres y el 38% de mujeres. Esta desigualdad inicial se proyecta de forma exponencial hacia los siguientes escalones de ascenso, culminando en una baja representatividad en los órganos de administración de las empresas. Si la igual capacitación no explica la desigualdad en la designación de gerentes, tampoco lo explica la rotación o abandono de la carrera hacia el interior de la organización: en las encuestas llevadas a cabo, el mismo porcentaje de hombres y mujeres manifestaron deseos de discontinuar sus carreras (15%) o de dedicarse de forma total al cuidado familiar (2%). Por el contrario, esta disparidad pareciera encontrar sustento en percepciones subjetivas acerca de la valoración del desempeño de colaboradores según su género⁹.

Al discutirse alternativas para promocionar la participación femenina en posiciones de liderazgo, se suele señalar al mentoreo como una de las opciones que mayor consenso genera por oposición al empleo de cupos. Cabe recordar que “Proveer educación y entrenamiento al personal en materia de igualdad de género y ofrecer mentoreo para personal femenino” es una de las acciones concretas recomendadas por la *Sustainable Stock Exchanges* de Naciones Unidas¹⁰. No obstante, la percepción de las trabajadoras encuestadas demuestra que el apoyo de sus superiores es inferior al que reciben sus pares masculinos. En general, las mujeres reciben menos *coaching* de parte de sus reportes directos en materia de : políticas explícitas e implícitas de las organizaciones; oportunidades de mostrar su talento y trabajo individual y balancear las exigencias laborales y familiares.

Por último, la experiencia de ser “la única” es todavía frecuente para gran cantidad de mujeres en roles de liderazgo. Esto significa que en un grupo de trabajo, exista una sola colaboradora femenina. La experiencia de ser “la única” se acentúa en los puestos de gerenciamiento y liderazgo así como en trabajos de índole técnica. La exposición aumentada que significa ser la única representante del género femenino posee la desventaja adicional de ser blanco potencial de estereotipos de género.

⁸Vale destacar que el estudio en cuestión releva a 279 empresas estadounidenses y a una base de 13 millones de personas , con entrevistas *in situ* a más de 64.000 empleados.

⁹Véase los siguientes estudios señalados por McKinsey (2018): Corinne A. Moss-Racusin et al., “Science Faculty’s Subtle Gender Biases Favor Male Students,” *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109, no. 41 (2012): 16474–79; Rhea E. Steinpreis, Katie A. Anders, and Dawn Ritzke, “The Impact of Gender on the Review of Curricula Vitae of Job Applicants and Tenure Candidates: A National Empirical Study,” *Sex Roles* 41, nos. 7–8 (1999): 509–28; Madeline E. Heilman and Michelle C. Hayes, “No Credit Where Credit Is Due: Attributional Rationalization of Women’s Success in Male-Female Teams,” *Journal of Applied Psychology* 90, no. 5 (2005): 905–26; Joan C. Williams and Rachel Dempsey, *What Works for Women at Work: Four Patterns Working Women Need to Know* (New York: NYU Press, 2014).

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.

4. Movimientos globales por la equidad de género

A continuación se describen algunos de los principales movimientos y acciones propuestas para avanzar la igualdad y equidad en el acceso, permanencia y ascenso de la mujer en el ámbito laboral.

4.1. Women 20

El Women 20 (“W20”) surgió luego de la cumbre del G20 que se realizó en Australia, con el objetivo de influenciar en los grupos de toma de decisión y en las agendas de los líderes del G20 para que lleven a cabo políticas hacia una mayor equidad de género, acompañando el objetivo de abogar por sociedades más prósperas e inclusivas. Una sociedad más inclusiva es posible a través del acceso a la educación, la salud y la participación política, pero además asegurando una plena inserción de las mujeres en el desarrollo económico.

En el marco de la realización del G20 Argentina, se llevó adelante el W20 Argentina con el fin de mantener las metas planteadas en ediciones anteriores, reforzando el compromiso del país con los objetivos propuestos por la presidencia alemana y en línea con los ejes de trabajo enunciados y adoptados por la comunidad internacional. La propuesta de trabajo se centró en convertir las recomendaciones en acciones concretas con impacto real.

En junio de 2018, se emitió en Buenos Aires un Comunicado conjunto entre distintos grupos de trabajo del G20, incluyendo al grupo Women 20 (W20) y referido, específicamente a las brechas laborales de género a nivel global¹¹. En este comunicado se urgió a los líderes de los países que se habían comprometido en el 2014^a tomar medidas de acción más firmes para alcanzar y promover el objetivo de “25 por 25”. El objetivo es que, para el año 2025, se haya reducido la brecha de participación en el mercado laboral en general al 25% entre hombres y mujeres desde el promedio global actual del 60%¹².

De forma continua, el grupo W20 en su capítulo de Argentina se ha propuesto como objetivo “Mejorar la calidad de vida de la mujer urbana y rural generando las condiciones para que aumente su participación en el mercado del trabajo en condiciones de equidad.” Adhiriéndose a tal fin a las recomendaciones consensuadas en otros encuentros de W20¹³. Para cumplir con la misión de recomendar propuestas realistas y de alto impacto a los líderes del G20, el esfuerzo del W20 Argentina se concentró en alcanzar los objetivos institucionales establecidos, llevándose a cabo la cumbre los días 1, 2 y 3 de Octubre en la Ciudad de Buenos Aires.

Este proceso se fortaleció con el aporte y el asesoramiento de organismos internacionales, instituciones académicas y think tanks de relevancia internacional que apoyan la tarea del equipo W20 Argentina, proponiéndose además, tener un impacto sobre la sociedad civil y la opinión pública que permita el pleno entendimiento del proceso, y que alerte a los

¹¹ http://w20argentina.com/wp-content/uploads/2018/06/JointStatement_2.pdf

¹² <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/measuring-the-global-gender-gap/>

¹³ <https://w20argentina.com/inclusion-laboral/>

líderes sobre la necesidad de atender las problemáticas abordadas por el W20.

4.2. WIN WIN ONU

ONU Mujeres, en alianza con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea, dieron a conocer el programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio”, que busca promover la igualdad de género en el sector empresarial en los 6 países en los que implementa sus acciones. (Argentina, Uruguay, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica)¹⁴.

“Win Win” contribuye al avance de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente al ODS 5 (Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas); al ODS 8 (Promover el crecimiento), al ODS 10 (Reducir la desigualdad en y entre los países) y al ODS 17 (Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible, económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos). El programa busca aumentar el empoderamiento económico y el liderazgo de las mujeres como base para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo, promoviendo el compromiso y aumentando las capacidades de los actores privados y públicos con el fin de impulsar el cambio organizacional hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Como resultado de la política del Gobierno argentino de profundizar el trabajo y la colaboración con los organismos internacionales de los que nuestro país es parte en materia de derechos humanos y de género, el día 4 de octubre de 2018, tuvo lugar la Ceremonia de Apertura oficial de la Oficina de ONU Mujeres en Argentina, con la presencia de la Primera Dama de la República Argentina, Sra. Juliana Awada.

En esa ocasión, la Embajadora de la Unión Europea y el Representante de Naciones Unidas en Argentina presentaron el Programa “Spotlight”, enfocado en prevenir y eliminar la violencia contra las mujeres en el país. Es de destacar el carácter federal de esta Iniciativa en tanto se concentrará en una primera etapa en las Provincias de Buenos Aires, Salta y Jujuy; fase en la que la Argentina recibirá 5 millones de dólares netos de la Unión Europea en concepto de cooperación técnica.

Asimismo, se presentó el Programa “Ganar-Ganar”, que involucra a 40 empresas privadas nacionales que han incorporado los Principios de Empoderamiento Económico de las Mujeres (WEPs), para promover la igualdad de género en el ámbito empresarial. También se destacaron los encuentros con la Sra. Vicepresidenta de la Nación Gabriela Michetti, con miembros de la Sociedad Civil y su participación en la Cumbre de W20 así como en el lanzamiento, junto a las autoridades del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del Proyecto “One Win Leads to Another”.

La apertura de la oficina de ONU Mujeres y el lanzamiento de estas valiosas iniciativas fueron posibles después de dos años de trabajo que la Cancillería argentina llevó adelante

¹⁴https://eeas.europa.eu/delegations/chile/52810/primer-encuentro-empresarial-win-win-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-es-un-buen-negocio_es

fortaleciendo vínculos con actores internacionales claves como la Unión Europea, el PNUD y ONU Mujeres.

Con la presencia de dicha oficina, la sociedad argentina se beneficiará de proyectos con financiamiento internacional destinados a promover el empoderamiento económico de las mujeres y erradicar la violencia de género, en su máxima expresión como lo es el femicidio. A su vez, su apertura constituye un hito que da inicio a una nueva etapa de cooperación para el desarrollo de políticas destinadas a la defensa de los derechos de las mujeres y las niñas y a estrechar vínculos con socios estratégicos.

4.3. Fondos para la Igualdad de Género

Uno de los más recientes movimientos del mundo financiero para trabajar hacia la equidad de género es la creación de los “fondos para la igualdad de género” (“ETF”). Se trata de iniciativas financieras que permiten que el dinero de los inversores se canalice hacia campañas y empresas que activamente promueven o implementan la igualdad entre hombres y mujeres en el plano laboral.

La lógica detrás de estos fondos considera la enorme pérdida económica y financiera que supone la ausencia femenina en diversos aspectos de la economía empresarial, fundamentalmente en los mandos medios y altos. De acuerdo con las estimaciones efectuadas por el McKinsey Global Institute en el año 2015, la participación de las mujeres en la economía global en paridad de condiciones con los hombres significaría un incremento del 26% del Producto Bruto Interno mundial (el equivalente a USD 28 trillones) para el año 2025¹⁵. Conforme el mismo estudio, las empresas que contaron con una fuerte presencia femenina en sus directorios (definida como un directorio con al menos tres directivas femeninas o, en su defecto, con un porcentaje sustancialmente superior a la media para su país), obtuvieron un rendimiento de sus activos financieros del 36,4% más que aquellas empresas sin diversidad de género en sus directorios (un retorno financiero del 10,1% promedio contra 7,4%).

A fin de ser aptas para inversión de un ETF, las empresas son evaluadas de acuerdo a ciertos estándares a los fines de verificar su grado de equilibrio en materia de equidad. Entre otros parámetros se mira la diversidad en alta gerencia; paridad de remuneraciones; flexibilidad y licencias familiares; capacitación; seguridad en el espacio de trabajo y esfuerzos generales para lograr la sostenibilidad. Adicionalmente se valoran los criterios ambientales, de responsabilidad social y de buen gobierno corporativo.

Las mediciones se hacen conforme los índices Soloactive¹⁶ pero en los últimos dos años los fondos para la igualdad de género se han multiplicado, logrando casos exitosos de alto nivel de inversión. A su vez, se han desarrollado índices específicos como el *Soloactive Equileap Gender Equality 100 Leaders Index*¹⁷; *State Street Gender Diversity Index ETF*¹⁸.

¹⁵ Fuente: MSCI, Women on Boards: Global Trends in Gender Diversity on Corporate Boards, November 2015. Disponible en: <https://www.msci.com/www/research-paper/research-insight-women-on/0263428390>

¹⁶ <https://www.solactive.com/indices/>.

¹⁷ <https://www.solactive.com/wp-content/uploads/2018/09/Solactive-Equileap-Global-Gender-Equality-100- Leaders.pdf>

¹⁸ https://www.ssga.com/investment-topics/general-investing/2018/04/drive_change_gender_diversity.pdf

4.4. Argentina y el Mundo

Conforme las últimas estadísticas oficiales en materia de género e igualdad, Argentina presenta una marcada desigualdad tanto en el ámbito público como en el privado¹⁹. La brecha salarial se ubica en un promedio de \$19.682 para varones contra \$ 14.124 para mujeres²⁰. La desigualdad se replica en las tasas de desempleo (la tasa de desocupación aumenta dos puntos para ambos géneros en el primer trimestre de 2018, respecto del período anterior: para el caso de los varones sube del 6% al 8% y para las mujeres del 8,7% al 10.6%).

La distribución por intensidad ocupacional muestra diferencias significativas por género. Las mujeres registran mayor proporción en la subocupación horaria (es decir que trabajan menos de 35 horas y desearían hacerlo más), alcanzando un 12.9% respecto a un 9.1% registrado por los varones durante el último trimestre 2018. Por otro lado, los varones se encuentran sobreocupados en una mayor proporción (alcanzando el 37,1 % respecto al 19,2% registrado por las mujeres), sin registrar cambios respecto al trimestre anterior.

Al analizar el promedio de ingresos totales de la población en relación al máximo nivel educativo alcanzado, se observa una diferencia favorable a los varones respecto a las mujeres en todos los niveles educativos bajo análisis. No obstante, la mayor brecha se registra en el nivel de secundaria incompleta, donde la diferencia es de casi el 50% a favor de los primeros. Entre las personas con titulación universitaria, dicho porcentaje se acerca al 30%.

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.

¹⁹ <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/3boletinestadisticasdegenero.pdf>. Se muestran relevamientos al tercer trimestre 2018.

²⁰ Datos de la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC).

	Varón	Mujer	Brecha (pp)
Sin instrucción	\$9,140	\$8,757	4.2%
Primaria Incompleta	\$11,533	\$8,858	23.2%
Primaria Completa	\$14,205	\$9,718	31.6%
Secundaria Incompleta	\$15,647	\$8,343	46.7%
Secundaria Completa	\$19,052	\$12,592	33.9%
Superior Universitaria Incompleta	\$20,745	\$13,741	33.8%
Superior Universitaria Completa	\$34,989	\$24,699	29.4%

4.4.1. Una nueva edición de Ring the Bell en Argentina

El día 7 de marzo de 2018, en el recinto de la BCBA, y con el impulso conjunto de CNV y BYMA, se llevó a cabo por segunda vez en Argentina el “Toque de Campana por la Igualdad de Género”, una iniciativa celebrada simultáneamente en más de 50 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 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 acto contó, una vez más, con un fuerte apoyo del empresariado e importantes figuras de la política y el mundo de las finanzas local y más de trescientos participantes y el toque de campana fue realizado por la Ministra Carolina Stanley.

El evento tuvo amplia repercusión en la prensa local e internacional y fue cubierto por ONGs y Organismos Internacionales²¹. Asimismo se hizo amplia difusión en redes sociales

²¹ Prensa local:

<https://www.banegocios.com/economia-finanzas/El-mercado-tambien-va-por-la-igualdad-de-genero-20180305-0050.html>;
<https://www.ambito.com/la-cnv-y-byma-impulsaron-el-toque-campana-la-igualdad-genero-n4014499>;
<https://www.ambito.com/la-cnv-y-byma-impulsaron-el-toque-campana-la-igualdad-genero-n4014499>;
<https://www.cronista.com/finanzasmercados/Solo-3-de-cada-100-empresas-del-Merval-son-dirigidas-por-mujeres-20180307-0089>
http://cnv.clientes.ejes.com/noticia_completa.cfm?id=66708042;
<https://www.cronista.com/finanzasmercados/Las-mujeres-solo-ocupan-el-10-de-los-puestos-directivos-en-companias-locales-20180308-0027.html>;
<https://www.perfil.com/noticias/50y50/culturas-muy-arraigadas-siguen-obstaculizando-el-crecimiento-femenino-en-lugares-de-decision.phtml>;
<https://www.cronista.com/columnistas/La-meritocracia-para-las-mujeres-no-funciona-20180307-0100.html>;
<https://www.banegocios.com/negocios/Solamente-una-mujer-cada-nueve-hombres-ocupa-cargos-directivos-20180307-0089.html>;
<http://www.eleconomista.com.ar/2018-03-ninguna-empresa-podra-dejar-lado-la-diversidad-la-igualdad-genero/>;
<https://www.lanacion.com.ar/2115740-por-ahora-la-maternidad-es-una-barrera-para-el-crecimiento-profesional>;
<http://www.eldiariodelcentrodelpais.com/>; http://cnv.clientes.ejes.com/noticia_completa.cfm?id=66835521.

(LinkedIn; Youtube; Flickr) y llegó a ser trending topic en Twitter durante el evento del 7 de marzo, bajo el hashtag **#MasMujeresenDirectorios**.

4.4.2. Iniciativas del PEN en materia de Equidad De Género en el Ámbito Laboral (PIOD)

El 14 diciembre de 2018, el Poder Ejecutivo Nacional, lanzó el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2018-2020) (PIOD). Conforme la propia presentación del PIOD, se trata de “...una herramienta de planificación para impulsar políticas públicas que promuevan la igualdad entre los géneros en Argentina. El objetivo del Plan es generar las condiciones para que todas las las personas, independientemente de su género, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente”.

Dentro de los múltiples factores que justifican su lanzamiento, se destacan dos en relación a la equidad de género, brecha salarial y posiciones de poder:

En el ámbito privado el 68,2% de los cargos de la Alta Dirección están ocupados por varones, mientras que las mujeres ocupan sólo el 31,8% de los mismos · En el ámbito público 4 de las 24 gobernaciones; de los 5 cargos de la Corte Suprema sólo 1 es ocupado por una mujer; 9,4% quienes ocupan una intendencia son mujeres; 37,5% de las bancas en Senado y 35,6% en la Cámara de Diputados las ocupan mujeres.

El PIOD surge en el marco del reconocimiento de la igualdad de género como un Derecho Humano y como una inversión económicamente rentable. Según estimaciones del Fondo Monetario Internacional “si los países de América Latina aumentasen la participación laboral femenina hasta el nivel medio de los países nórdicos (que ronda el 60%), el PIB per cápita podría ser hasta un 10% más alto”²². El PIOD contempla más de 200 acciones concretas para la promoción de la igualdad de género en diferentes ámbitos²³. Fue elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) en su calidad de organismo rector de las políticas públicas para la igualdad de género a partir de la identificación de ejes prioritarios realizada en conjunto con organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y las integrantes del Consejo Federal de las Mujeres.

El PIOD se organiza cuatro ejes de acción cada uno con objetivos estratégicos propios²⁴:

1. Autonomía en la toma de decisiones²⁵;

²²Natalia Novta, Alejandro Werner y Joyce Wong (2016). Women at Work: Remarkable Achievement in Latin America and the Caribbean (disponible: <https://www.imf.org/external/np/blog/dialogo/091516.pdf>).

²³El texto completo del PIOD puede ser consultado en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/texto_piod.pdf.

²⁴Pueden ser consultadas en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/medidas_clave.pdf

²⁵Promover el aumento y la calidad de la participación de las mujeres y población LGBTIQ en los ámbitos cultural, político, económico y social; promover la participación ciudadana de las mujeres y población LGBTIQ orientando la inserción real, efectiva y activa en los diferentes ámbitos de la toma de decisiones.

2. Autonomía física²⁶;
3. Autonomía económica²⁷; y
4. Transformación Cultural (Interrelación de las autonomías)²⁸.

Se han identificado 34 acciones “clave” –representativas de los ejes de acción del Plan que serán monitoreadas por el INAM y que incluyen desde la capacitación a funcionarios y funcionarias, el establecimiento de la licencia por violencia y la extensión de licencias para progenitores/as no gestantes en la Administración Pública hasta la elaboración del presupuesto nacional con perspectiva de género²⁹. En el ámbito del mundo económico y financiero destacan:

- a. Promoción del equilibrio entre vida productiva y reproductiva de mujeres y varones a través del fortalecimiento de las políticas de cuidado: aumento de las licencias por paternidad (propuesta en la Ley de Igualdad), fortalecimiento de espacios de cuidado, la profesionalización de cuidadores/as en la primera infancia, de adultas/os mayores y personas con discapacidad y mediante la implementación de Espacios Amigables de la Lactancia en toda la Administración Pública Nacional.
- b. Eliminar las restricciones que limitan que las mujeres se desempeñen en determinadas industrias. Dar la misma protección a las mujeres que a los varones para tareas penosas, peligrosas o insalubres (LCT).
- c. Elaborar e implementar un sistema de diagnóstico, planificación y certificación para que las empresas eliminen prácticas discriminatorias y garanticen la participación equitativa de mujeres y varones.
- d. Desarrollar e Implementar el Plan de Acción de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG).
- e. Promover la inclusión financiera de PyMEs dirigidas y/o conformadas por mujeres para financiar proyectos de inversión y adquisición de bienes de capital. Publicar datos de la composición de empresas registradas y su titularidad desagregada por sexo.
- f. Promover condiciones que permitan la igualdad entre varones y mujeres en la formación, en el acceso al empleo y en la optimización de las oportunidades de trabajo a partir de la implementación del Programa Formación para la Equidad de Género (FORGEN).

²⁶ Prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las niñas, mujeres, lesbianas, feminidades trans y travestis y garantizarles acceso a una justicia efectiva en el marco de la Ley de Protección Integral a las Mujeres (26.485) y del articulado de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) suscripto por el Estado Argentino. Alcanzar el nivel más elevado de salud en todas sus dimensiones, incluidos los derechos sexuales y los derechos reproductivos con el fin de que pueda adoptar decisiones libres de discriminación, coacciones o violencia de acuerdo a la Ley de Salud Sexual y Procreación Responsable (25.673), y los estándares establecidos en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 y 5.

²⁷ Mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres y población LGBTIQ en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo en el mercado laboral. Promover el acceso de las mujeres y población LGBTIQ al trabajo remunerado, al empleo formal y a recursos productivos en condiciones de igualdad. Alentar/facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, con particular énfasis en la Administración Pública Nacional.

²⁸ Promover la transformación de valores culturales que naturalizan las desigualdades entre los géneros. Promover los espacios de intercambios y construcción de sujetos sociales, ciudadanos/as, comprometidas en la transformación de la realidad; en la producción de procesos de inclusión y cohesión social con igualdad de oportunidades y libres de violencia.

²⁹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/compromiso_ministerio_piod.pdf

- g. Fomentar la reducción de la brecha salarial de género en el marco de la modificación de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
- h. Eliminar la restricción para que mujeres y varones pueden realizar trabajos fuera del establecimiento, a distancia o teletrabajo en el marco de la modificación de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
- i. Permitir que las mujeres tengan la posibilidad de reincorporarse a su trabajo después de la maternidad de manera part-time por 6 meses en el marco de la modificación de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
- j. Permitir que padres y madres con niñas/os de hasta 4 años a cargo puedan programar con su empleador/a una reducción temporaria de su jornada laboral recibiendo una remuneración proporcional en el marco de la Ley de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
- k. Promover la incorporación de la perspectiva de género en las compras de la Administración Pública Nacional.
- l. Promover la inclusión digital de mujeres rurales.
- m. Fortalecer el Programa "Mujeres que Lideran" a fin de promover la inclusión financiera de PYMES dirigidas y/o conformadas por mujeres.

4.4.3. El mercado de capitales argentino y la equidad de género

El mercado de capitales argentino es testigo de dos hitos en el creciente esfuerzo por lograr la equidad de género en el ámbito laboral y, fundamentalmente, de alta dirección. Ellos son, por un lado, la introducción de estándares de representatividad femenina en el recientemente creado Panel Diferenciado de Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA)³⁰ y, por otro, la introducción de lineamientos más claros en materia de género y gobierno corporativo en el proyectado Código de Gobierno Societario.

El Panel Diferenciado BYMA tuvo amplia repercusión mediática a partir de su lanzamiento³¹. El Panel BYMA se basa en una iniciativa de autorregulación donde se destacan las empresas con buenas prácticas de gobierno corporativo, dentro de un lugar específico dentro del panel general. Entre los objetivos perseguidos se destacan: la promoción de la transparencia; la protección a los accionistas minoritarios; y la sustentabilidad de las emisoras a través de un sistema de *checks & balances*.

El ingreso al Panel debe realizarse de manera voluntaria y está abierto a todas aquellas emisoras cotizantes que cumplan con los requisitos específicos de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo³². Los requisitos que deben cumplir las sociedades emisoras implican un estándar superador en materia de Gobierno Corporativo, entendido este como una mayor protección de los derechos de accionistas, mejora en la transparencia y políticas; control y

³⁰ <https://www.byma.com.ar/noticias/byma-presenta-el-primer-panel-de-gobierno-corporativo-de-argentina/>

³¹ Veanse los clippings de noticias disponibles en: <https://www.byma.com.ar/noticias/repercusiones-en-los-medios-panel-de-gobierno-corporativo/>

³² <https://www.byma.com.ar/emisoras/panel-gobierno-corporativo-esp/>

incremento de la sustentabilidad. Entre este último objetivo se encuentra el requerimiento específico de que la emisora que desee listar en el Panel BYMA deba designar - como mínimo - una mujer como miembro titular del Órgano de Administración, con su respectiva suplente³³.

En esta misma línea, el proyecto de Código de Gobierno Societario (CGS) puesto a consulta por la CNV, mediante Resolución General 778/2018, ha considerado explícitamente la problemática de la diversidad de género – entre otras – en el Directorio. Así, la Sección C, referida a “Composición, Nominación y Sucesión del Directorio” indica en su práctica 13 que “El Directorio, a través del Comité de Nominaciones, desarrolla un plan de sucesión para sus miembros que guía el proceso de preselección de candidatos para ocupar vacantes y tiene en consideración las recomendaciones realizadas por sus miembros, el Gerente General y los Accionistas”.

Al ahondar en la explicación de la referida Práctica, el CGS indica que *“El Directorio deberá considerar seriamente, pero no nominar solamente en base a, consideraciones de diversidad de género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional. La diversidad revela particularidades críticas que muchas veces faltan en grupos homogéneos donde generalmente existe el “pensamiento de grupo”, por ejemplo, la habilidad de liderar cambios, de utilizar diferentes inteligencias emocionales, o la voluntad de aprender sobre nuevas tendencias. En cuanto a diversidad de género, resulta de especial relevancia que la Compañía no solo considere la composición del Directorio sino la equidad en la remuneración de sus miembros y también la posibilidad de que mujeres tengan acceso a puestos de liderazgo en el Directorio, tales como la Presidencia del órgano o algunos de sus comités. La diversidad de género en el Directorio expande la base de talentos disponibles para poder mantener actualizado y profesionalizado su funcionamiento”*.

Se pretende reafirmar, a través de esta práctica, “...el análisis, discusión y procesos de toma de decisiones (frente a cuestionamientos y propuestas heterogéneas), la atracción de talentos (Práctica 3), el desarrollo de una estrategia (Práctica 2), el gobierno del riesgo (Práctica 17) y la supervisión de la gerencia (Práctica 3)”. A continuación se propone un mecanismo eficaz para lograr esta diversidad, canalizada a través de un Comité de Nominaciones, aplicando una matriz “...que detalle las capacidades y experiencias de todos los miembros del Directorio e identifique las debilidades y carencias con respecto al negocio, sus riesgos y la estrategia”.

5. La brecha salarial en el mundo.

En un segundo paso del análisis, a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su segundo “Informe Mundial sobre Salarios de la OIT” constata que el crecimiento mundial del salario ha sido débil, mientras que las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, de alrededor 20 por ciento a escala mundial, siguen siendo inaceptablemente altas³⁴. De acuerdo con este informe, estamos todavía lejos de alcanzar la meta 8.5 de los Objetivos de

³³ CAPÍTULO II. ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN, Sección I: Composición del órgano de Administración, Artículo 9: La emisora debe designar y acreditar-al menos- una mujer como miembro titular del Órgano de Administración y – al menos- una mujer suplente.

Desarrollo Sostenible (ODS 8) que plantea llegar a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para el 2030.

El informe de la OIT establece, a partir de los datos de 73 países –que incluye al 80% de los trabajadores del mundo- que la ponderación de brecha salarial arroja una media de 16% y el 22%, según el salario se pondere por hora o por mes respectivamente. Entre los extremos encontramos a Pakistán con un 34% de brecha salarial y un -10,3% en Filipinas (en el que las mujeres ganan un 10,3% más que los hombres). Argentina se encuentra en la media superior con una brecha salarial de género de 26,2% promedio, con una mayor desigualdad que trepa al 35% en algunas regiones del país³⁵. En otras palabras, se mantiene la realidad de que 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 laboral³⁶.

5.1. El “impuesto” a la maternidad

Aunque el deseo y el derecho a conformar una familia aplica sin distinción a hombres y mujeres, las mujeres trabajadoras y sus familias enfrentan un período especialmente vulnerable durante el embarazo y la lactancia. Las mujeres embarazadas y las que cuidan de sus niños pequeños necesitan una protección especial para prevenir que la maternidad perjudique su salud y la de sus otros hijos³⁷. Necesitan del tiempo adecuado para dar a luz a sus niños, para restablecerse y para cuidar a sus bebés.

Defender la salud de las mujeres durante el embarazo y la maternidad y protegerlas de la discriminación laboral es una condición indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres en el trabajo y permitir a los trabajadores formar una familia en condiciones de seguridad. En el año 2000, los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaron un nuevo Convenio de la OIT sobre protección de la maternidad.

Más allá de las medidas destinadas a proteger la estabilidad laboral de las mujeres durante el embarazo, parto y lactancia, se verifica en la realidad de las economías desarrolladas y en vías de desarrollo, una diferencia salarial pronunciada que afecta negativamente a las mujeres madres que trabajan. Esto se ha denominado “*maternity tax*” o “impuesto a la maternidad” en alusión a la detracción de ingresos –adicional a la brecha salarial – que representa cada hijo en el desarrollo financiero de una mujer³⁸. La brecha salarial por maternidad mide la diferencia salarial entre mujeres madres y no madres. También evalúa la diferencia salarial entre padres y madres, a diferencia de la brecha salarial o “gender gap” que

³⁴ Disponible en https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_650553/lang-es/index.html

³⁵ Véase informe del Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional disponible en: <http://ateneacentro.com.ar/2018/07/24/el-debate-de-la-desigualdad-de-genero-en-el-trabajo-se-traslada-al-congreso/>. Elaborado sobre la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC (<https://www.indec.gob.ar/bases-de-datos.asp>).

³⁶ <https://www.argentina.gob.ar/iniciativaparidadgenero>.

³⁷ <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm>

³⁸ Se sigue en este apartado a la OIT en su documento “The motherhood pay gap: A review of issues, theory and international evidence”, disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_348041.pdf

mide en términos absolutos las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres.

No existe discusión en cuanto a que la brecha salarial por maternidad es un fenómeno universal. Lo que varía de país a país es su extensión y duración en el tiempo. En líneas generales, a partir de los relevamientos llevados a cabo a nivel mundial, la brecha salarial por maternidad es más pronunciada en los países en desarrollo, por oposición a los países desarrollados. Globalmente, en todas las jurisdicciones, la brecha se hace más pronunciada a medida que la mujer tiene más hijos. Las mujeres más castigadas en sus ingresos son aquellas que tienen dos y tres hijos. El impacto salarial puede reflejarse de dos formas diferentes: en un momento determinado o de forma acumulativa. Así, en algunos casos, algunas mujeres que se convierten en madres pueden experimentar una disminución temporal en sus ingresos para luego lograr una recuperación mientras que otras comienzan una curva descendente que se mantiene por todo el remanente de su vida laboral. Algunos estudios sugieren que, cuanto mayor es la licencia por maternidad, más sostenido es el impacto en el salario.

Sobre las razones que originan la brecha salarial por maternidad, se han brindado explicaciones de índole económica, sociológica e institucional.

Desde la visión económica, se explica la existencia de brecha salarial por maternidad, mayormente, por los siguientes factores: menor disponibilidad de recursos humanos adecuadamente formados debido a las interrupciones laborales ocasionadas por la maternidad o bien falta de compromiso con trabajos de alta demanda; mayor cantidad de mujeres empleadas en negocios de tipo familiar o de tiempo parcial con una retribución salarial más baja. A partir de una mirada sociológica, se argumenta que: existe una percepción estereotipada de parte de los empleadores acerca de la carga que representa para la mujer con hijos el cuidado y responsabilidades familiares, lo que las volvería indaecuadas –por carecer de tiempo – para determinados puestos de trabajo con más responsabilidad y mejor paga. También la falta de infraestructuras de cuidado de niños y bajas o nulas licencias familiares y una visión generalizada de que las tareas tradicionalmente asignadas a las mujeres poseen un valor económico menor.

Por último, el análisis institucional indicaría que existe todavía una gran cantidad de países con políticas pobres en materia de igualdad de género salarial en general y más para los supuestos de trabajadores con personas a cargo. A su vez, en ocasiones las estructuras fiscales llevan a una mayor dependencia de la mujer madre y el contexto socio cultural y familiar asume la dependencia de la mujeres una vez que ha ingresado en la maternidad, más allá de su formación específica.

Entre las medidas que se aconsejan para reducir la brecha salarial por maternidad implican un conjunto de abordaje multisectorial que implica normativa, políticas públicas, medidas de incentivo, concientización del mercado, estereotipos de género y expectativas sociales. En líneas generales, puede afirmarse que existe un consenso en torno a las siguientes líneas de acción desde el sector público y privado:

1. Protección laboral mediante licencias parentales de duración adecuada y con garantía de ingresos suficientes –con financiamiento público, privado y mixto –tanto para mujeres como para hombres.
2. Acceso a servicios de cuidado de niños de calidad y a costos diferenciales así como

- más opciones de trabajo flexible para mujeres y hombres con niños pequeños a cargo.
3. Beneficios impositivos y esquemas tributarios que fomenten la independencia económica de la mujer.
 4. Políticas sociales de concientización acerca del costo y brecha salariales derivados de la maternidad y paternidad.
 5. Prevención y eliminación de la discriminación basada en la maternidad y creación de ambientes de trabajo amigables con la familia.
 6. Derecho a períodos de trabajo flexible o reducción horaria y mejor paga de los trabajos parciales orientados a resultado.

5.2. Acciones para reducir la brecha salarial

Está claro que la brecha salarial constituye un detrimento para el género femenino. Pero, un paso más de análisis demuestra que perjudica al universo de los negocios ya que significa una pérdida cuantificable: un sistema de remuneraciones justo permite retener a los mejores profesionales, impulsar la innovación, forjar una mejor imagen de la empresa y evitar potenciales daños reputacionales y hasta litigios³⁹. A su vez, existe el efecto derrame por incrementar el poder adquisitivo y de consumo de las mujeres. El principio de igual remuneración por trabajo de igual valor constituye un enorme incentivo para los trabajadores en general y para la fuerza laboral femenina que, en términos generales, constituye la mitad de la población económicamente activa. La igualdad en la remuneración es un factor crucial al momento de que la mujer permanezca en la fuerza de trabajo, siendo un gran disparador en materia de equidad de género en la sociedad y en el hogar.

Al ritmo actual, conforme los últimos estudios, llevaría un mínimo de 70 años lograr la paridad de remuneración entre hombres y mujeres⁴⁰. Tanto el sector público como el privado pueden realizar acciones de gran impacto para que esta paridad se alcance en menos tiempo.

Desde el sector empresarial, se pueden mencionar las siguientes acciones positivas:

- a. Realizar análisis periódicos de la igualdad de remuneración: la recopilación y sistematización de datos brinda importantes marcadores para identificar dónde se encuentran los problemas y cuáles son las posibles causas.
- b. Determinar la igualdad de valor de trabajos: es importante que el proceso en el que se calibra el valor de las tareas esté libre de prejuicios de género. Existen herramientas para analizar y evaluar los puestos de trabajo y determinar el valor de un cargo en relación con otros.
- c. Crear un sistema de compensaciones transparente: la puesta a disposición de los

³⁹https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/briefingnote/wcms_438286.pdf.

⁴⁰Véase: Organización Internacional del Trabajo, (2015). La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso – Informe Mundial. Ginebra.; Organización Internacional del Trabajo, (2015). Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 - Salarios y desigualdad de ingresos. Ginebra; y Mercer, (2014). When Women Thrive Businesses Thrive.

empleados, desde el momento de reclutamiento y durante toda la trayectoria laboral, de los criterios para asignar compensaciones dentro de cada puesto y jerarquía es una manera idónea de erradicar sesgos y arbitrariedades.

- d. Respaldo la flexibilidad: utilizar como único criterio para medir el rendimiento el tiempo presencial perjudica a las empleadas que siguen siendo quienes asumen el grueso de las responsabilidades domésticas y familiares y, para ello, suelen recurrir con más frecuencia a los esquemas de trabajo flexible. Permitir el trabajo flexible en horarios y por objetivos, tanto para mujeres como hombres, permite una mejor conciliación laboral y familiar, la posibilidad de continuidad en la fuerza de trabajo y una menor pérdida de nivel de ingresos.

Asimismo, desde el sector público es útil implementar las siguientes pautas⁴¹:

- a. Obtener datos fiables: es necesario conocer a nivel oficial la pauta de distribución real de salarios. También introducir variables vinculadas con género en las encuestas.
- b. Usar criterios homogéneos de evaluación: examinar en detalle las estructuras salariales y analizar las brechas de género en subgrupos más reducidos y de acuerdo a sectores productivos.
- c. Determinar en qué sector es más pronunciada la brecha salarial de género: localizar en qué segmento la brecha salarial es mayor permite tomar medidas más efectivas para reducirla (si se encuentra en la base, por ejemplo, se debería trabajar en el salario mínimo, mientras que las políticas de mejora de la representatividad femenina en los puestos jerárquicos podrían mejorar la distribución salarial en los rangos más altos). Al respecto, el Poder Ejecutivo Nacional envió al Congreso de la Nación el 9 de marzo de 2018 el Proyecto de Ley de Equidad de Género, propiciándose así una discusión legislativa sobre la equidad de género en el mercado de trabajo, buscando modificar artículos de la Ley de Contrato de Trabajo que actúan como una barrera para una mayor y mejor participación laboral de las mujeres.
- d. Abordar los estereotipos de género en relación con las distintas ocupaciones productivas y profesionales.
- e. Trabajar sobre los componentes no explicados de la brecha salarial: la percepción social acerca de las potenciales dificultades aparejadas a la maternidad puede requerir acciones proactivas sobre prácticas de igualdad salarial y flexibilidad laboral asociada a licencias familiares.

⁴¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

5.2.1. La “Coalición Internacional para la Igualdad Salarial (EPIC)”

La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial ⁴² es liderado por la OIT, ONU-Mujeres y la OCDE. Se trata de una alianza multisectorial cuyo objetivo es contribuir a la consecución de la Meta 8.5 de los Objetivos de Desarrollo Sustentable: lograr que, para el 2030, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor el cual se centra en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, sea una realidad.

La meta 8.5 es audaz y ambiciosa y requiere una coalición igualmente audaz y ambiciosa para cumplirla. EPIC se basa en el reconocimiento de que ningún actor puede resolver este desafío por sí solo y que los esfuerzos pueden acelerarse a través del aprovechamiento de la experiencia de una amplia gama de partes interesadas. EPIC reconoce la importancia fundamental de la apropiación nacional, la alineación con las prioridades nacionales, la armonización, la gestión por resultados y la responsabilidad mutua entre los socios. No tiene por objetivo reemplazar las alianzas existentes, sino multiplicar su alcance e impacto, proporcionando un marco dentro del cual las iniciativas y organizaciones existentes puedan conectarse y reforzarse entre sí. Se consideran indicadores de éxito los siguientes parámetros:

- Disminución de la brecha de género.
- Compromiso demostrado para lograr la igualdad de remuneración.
- La ratificación universal de las normas internacionales del trabajo pertinentes.

Igual remuneración significa que hombres y mujeres tienen el derecho a recibir igual paga por trabajo de igual valor. Esto es un paso más hacia la igualdad material que la formulación de “igual salario por igual trabajo”. En otras palabras, igual remuneración por trabajo de igual valor significa que, tanto se paga a hombres y mujeres de forma igual cuando realizan trabajos similares o idénticos, como cuando se remunera de la misma forma cuando llevan a cabo trabajos disímiles pero que poseen valor análogo de acuerdo a estándares objetivos⁴³. Estos estándares objetivos deben tomar en consideración factores tales como competencias, habilidades, calificación, condiciones de trabajo, niveles de responsabilidad y esfuerzo que requiere el trabajo.

6. Situación actual en el Mercado de Capitales Argentino.

El mercado de capitales argentino comparte las características señaladas en el *White Paper*⁴⁴ para la región en materia de concentración de la propiedad y control de las emisoras por

⁴² <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang-es/index.htm>

⁴³ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>

⁴⁴ OECD, *White Paper sobre Gobierno Corporativo en América Latina*, 2004.

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 negociables⁴⁵.

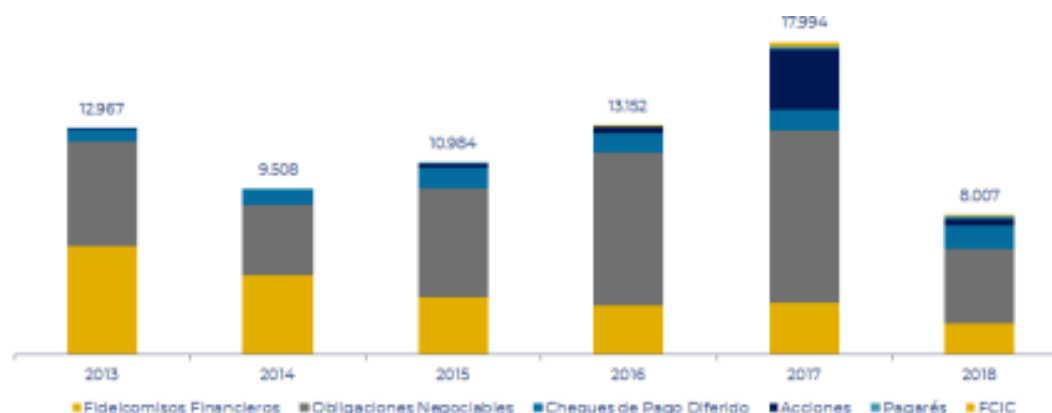


Figura C

6.1. 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 Introductorias y al Anexo II**.

6.1.1. Situación global de las entidades bajo el régimen de oferta pública local.

Al 30 de abril de 2018, el 11.2% 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 2076 posiciones de dirección registradas, 232 son ocupadas por mujeres.

⁴⁵ Conforme datos existentes en el organismo a febrero de 2019.

	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	11,2%	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%
2018	255	232	11,2%	130	51,0%

Tabla 3

En cuanto a las empresas que cuentan con representatividad femenina en su órgano de administración, se observa que el 51,0 % de ellas cuentan con al menos una representante femenina en su directorio.

Tal como se observa en la **Tabla 2**, 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.

6.1.2. Titularidad y cargos

La **Figura D** muestra los cargos ocupados por directoras al 30 de abril del 2018. Sólo 10 de las 232 directoras (4,3%), ostentan el cargo de presidentes de los directorios de las compañías a las que pertenecen y 20 de ellas (8,6% son vicepresidentes).

En el período anterior, sólo 7 de las 236 directoras (3,0%), ostentaban el cargo de presidentes de los directorios de las compañías a las que pertenecían y 20 de ellas (8,5%) eran vicepresidentes.

Comparativamente, se observa una mejora porcentual en lo que respecta a los cargos de presidentes ejercidos por mujeres, incrementándose de 3,0% a un 4,3%. Por su parte, en lo que respecta a los cargos de vicepresidentes mujeres, se mantiene estable, tanto a nivel cuantitativo como porcentual.

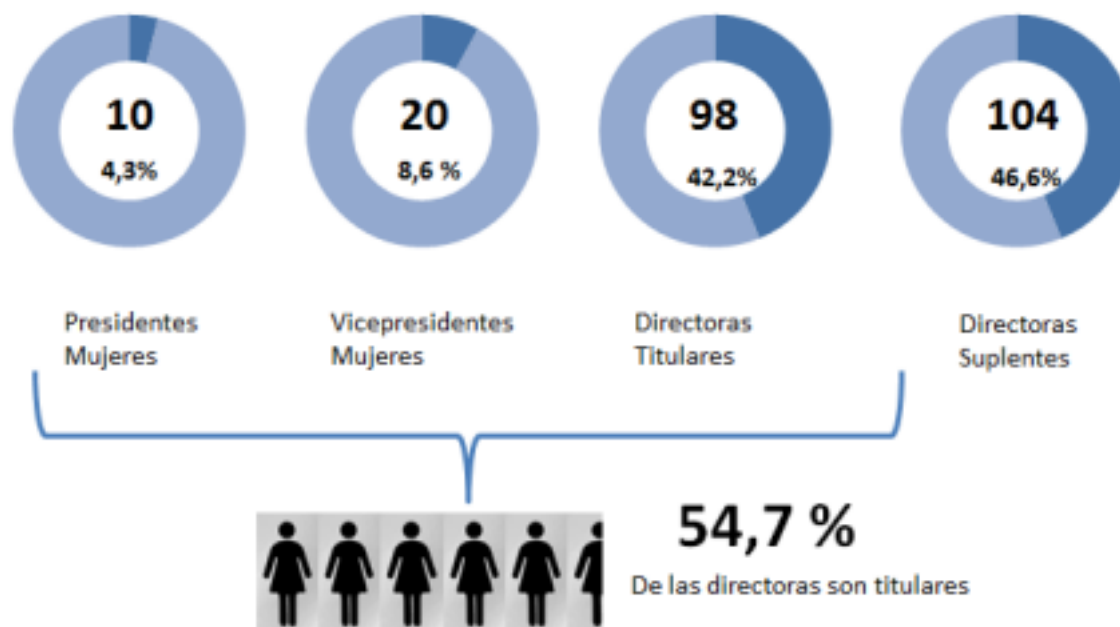


Figura D

De los 232 cargos ocupados por mujeres, 128 ocupan puestos titulares (9,2% de la totalidad de los cargos titulares de las emisoras). Asimismo, 104 mujeres ocupan cargos suplentes (15,5% de la totalidad de los cargos suplentes de las emisoras).

Por su parte, durante el período anterior, de los 236 cargos llevado adelante por mujeres, 137 eran puestos titulares (8,7% de la totalidad de los cargos titulares de las emisoras). Asimismo, 99 mujeres ocupaban cargos suplentes (14,0% de la totalidad de los cargos suplentes de las emisoras).

Del análisis comparativo interanual se desprende que, si bien la cantidad total de cargos ocupados por mujeres disminuye, el porcentaje que representan las directoras titulares aumenta en medio punto porcentual respecto a 2017. Por otra parte, las mujeres que ocupan cargos suplentes aumentan tanto cuantitativa como porcentualmente: 5 mujeres más y una variación positiva de 1,5%.

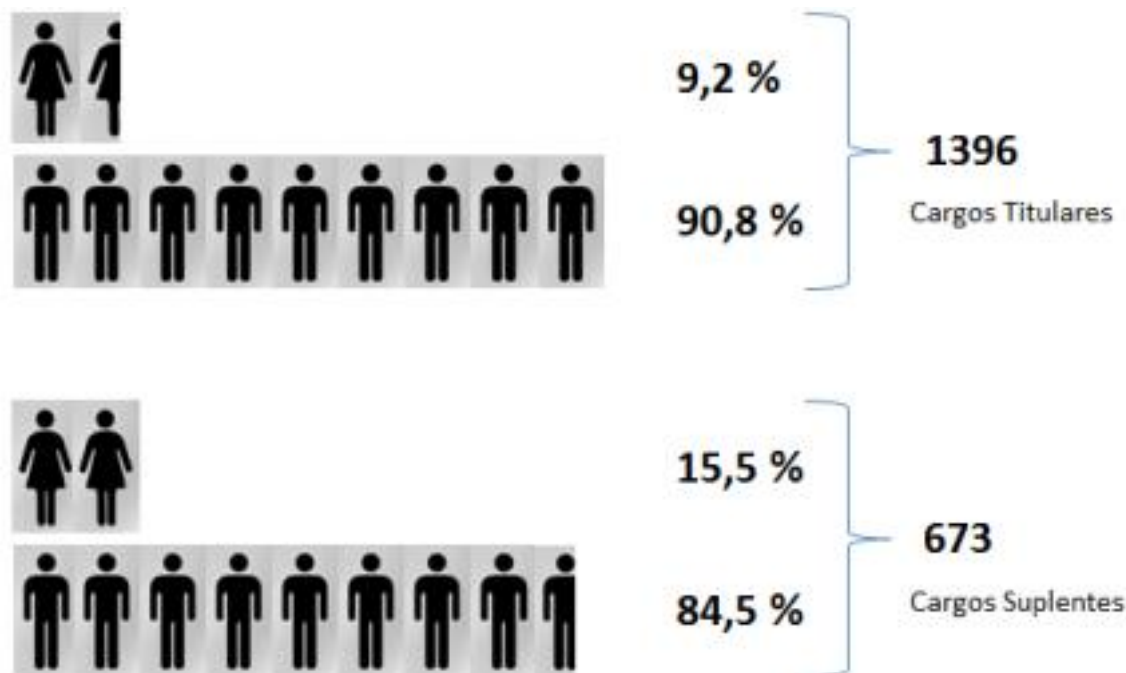


Figura E

6.1.3. 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 minoritarios⁴⁶.

⁴⁶Conforme 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 cuentan 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 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

En el año 2018, la proporción de directores independientes sobre el total de puestos de dirección es de 23,5% al margen del género. De la **Figura F**, se desprende que 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 (19,5% y 13,40%, respectivamente).



Figura F

6.2. Análisis sectorial

El **análisis sectorial**⁴⁷ 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 4** siguiente, el sector de consumo y otros servicios y el sector de telecomunicaciones son los que mayor representatividad femenina presentan: un 20,0% y 19,6% respectivamente, al 30 de abril de 2018.

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>.

⁴⁷ Se remite a la sección **Notas Introductorias** para el nomenclador de sectores utilizado.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Servicios Financieros	8,5%	7,7%	8,4%	9,5%	9,1%	10,63%
Gas y Petróleo	10,0%	8,7%	10,7%	9,9%	8,0%	9,66%
Telecomunicaciones	14,3%	14,3%	14,7%	10,6%	9,7%	19,61%
Industrias Manufactureras	10,9%	11,8%	10,8%	10,8%	9,7%	9,55%
Producción Agropecuaria y Silvicultura	8,0%	8,1%	9,2%	9,6%	10,6%	10,81%
Infraestructura y Energía	11,9%	10,8%	11,2%	12,1%	10,9%	10,04%
Consumo y Otros Servicios	25,0%	24,7%	27,3%	28,0%	29,5%	20,00%

Tabla 4

El sector de servicios financieros es el que mayor cantidad de directoras presenta al 30 de abril del 2018, donde 54 de las 508 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 47 directoras sobre un total de 468 bancas del sector al 30 de abril del 2018. La tendencia de este sector en la participación femenina presenta altibajos poco significativos.

Por el contrario, el sector de telecomunicaciones es el de menor cantidad de directoras, en el cual solo 10 de los 51 puestos son ejercidos por mujeres.

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 32 en el año 2018.

La figura G presenta una mayor ilustración de las variaciones entre los extremos relevados, en la que puede observarse que sólo 4 sectores: el sector de consumo y otros servicios, el de gas y petróleo, 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 2018.

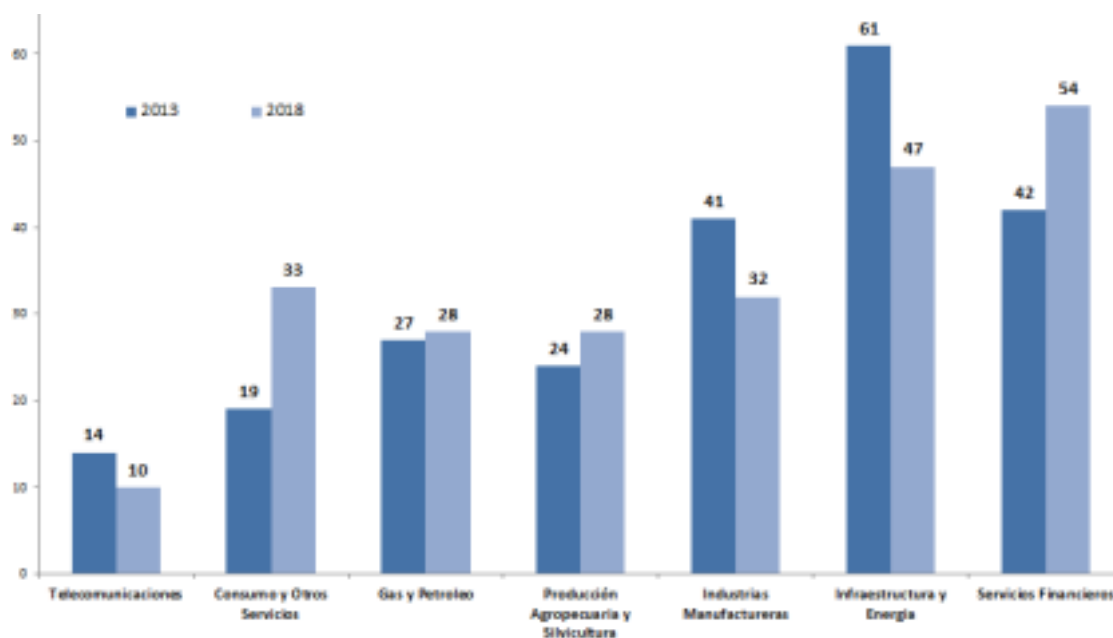


Figura G

6.2.1. Entidades bajo el régimen de oferta pública por acciones

En Argentina sólo el 38,4% 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 2018, el 9,8% de las posiciones de dirección de las empresas que listan sus acciones son ocupadas por mujeres. Es decir de los 1.151 puestos de dirección, 113 son ejercidos por mujeres.

	Empresas 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%
2018	98	113	9,8%	59	60,2%

Tabla 5

La proporción de bancas ocupadas por mujeres en este universo de empresas, es más baja a la registrada para la totalidad de las sociedades bajo el régimen de oferta pública. Es decir, un 9,8% de las bancas en sociedades por acciones y un 11,2% de las bancas sobre la totalidad de las empresas que se financian en el mercado de capitales local.

El 60,2% de las emisoras por acciones cuentan con al menos una mujer en su directorio. Si bien hasta 2017 inclusive la proporción venía siendo 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 que se presentó en periodos anteriores se ha revertido en los dos últimos periodos.

Esto podría deberse al aumento de los cargos directivos ocupados por mujeres (de 98 a 113), a la disminución de las empresas relevadas (de 106 a 98) y de una variación inferior a los 4 puntos porcentuales en torno a las mujeres que cuentan con mujeres en sus directorios (de 57 a 59).

6.2.2 Titularidad y cargos

Del relevamiento realizado en el año 2018, surge que 3 de las 113 directoras ejercen la presidencia de las empresas a las que pertenecen, otras 2 vicepresidentas y 55 ocupan puestos titulares en las empresas que hacen oferta pública de acciones.

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

Comparativamente, aumenta el total de directoras titulares (de 98 a 113 cargos), se mantiene la cantidad de presidentes mujeres (3 en ambos periodos) y disminuye a la mitad la cantidad de vicepresidentas (de 4 a 2 cargos).

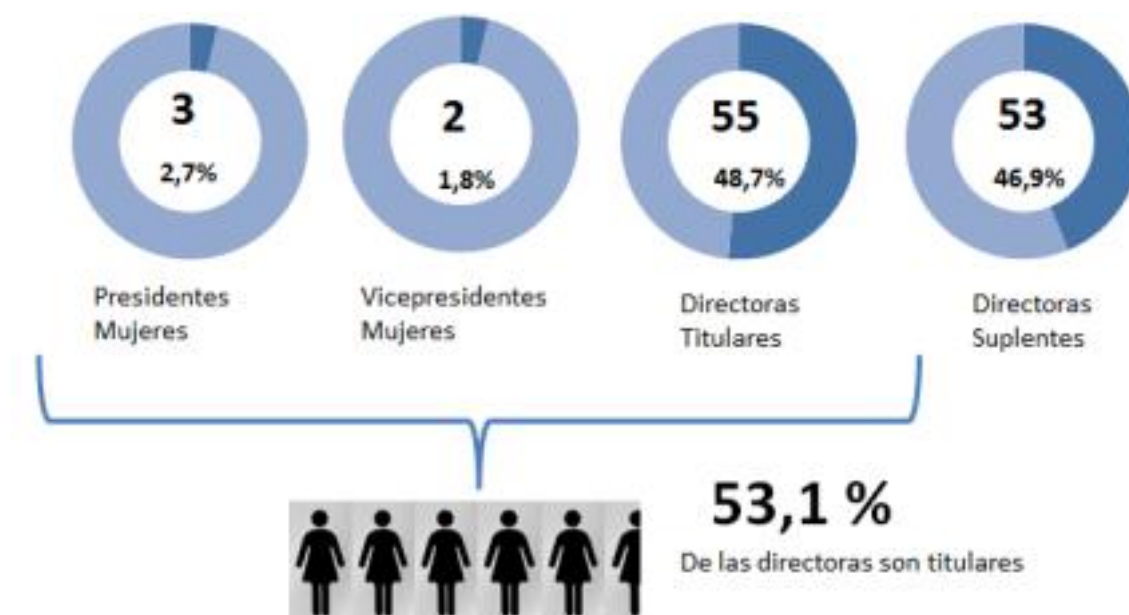


Figura H

Del total de las directoras, 60 ejercen cargos titulares lo que equivale al 8,2% del total de puestos titulares disponibles. En lo que hace a los puestos suplentes, 53 son ejercidos por mujeres, es decir, un 12,6% del total de bancas suplentes.

Por su parte, en el período anterior, del total de las directoras, 57 ejercían cargos titulares lo que equivalía al 6,8% del total de puestos titulares disponibles. En lo que hace a los puestos suplentes, 41 eran ejercidos por mujeres, es decir, un 9,6% del total de bancas suplentes.

Del análisis comparativo interanual se desprende que, aumentan tanto la cantidad de cargos ejercidos por mujeres como el porcentaje de puestos titulares y suplentes de las mismas (variación positiva de 1,4% y 3,0% respectivamente).

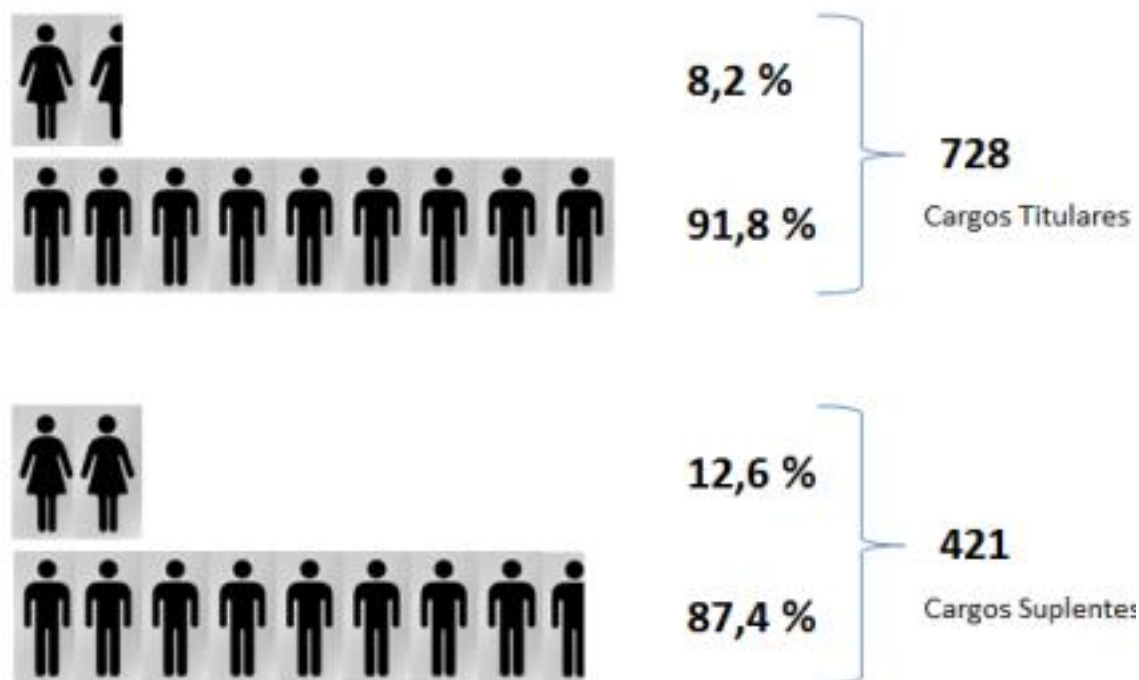


Figura I

6.2.2. Análisis sectorial⁴⁸

Tal como puede observarse en la **Tabla 64** siguiente, el sector con mayor participación femenina es el sector de telecomunicaciones, donde el 29,5% de los cargos de dirección son ocupados por mujeres.

⁴⁸ El análisis sectorial se hace conforme el nomenclador incluido en la sección **Notas Introductorias**.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Servicios Financieros	7,3%	7,8%	7,6%	8,2%	6,2%	10,90%
Gas y Petróleo	8,3%	8,7%	8,8%	7,6%	5,4%	8,00%
Telecomunicaciones	17,1%	16,7%	16,9%	9,1%	9,2%	29,50%
Industrias Manufactureras	8,7%	9,2%	8,6%	7,6%	6,8%	9,70%
Producción Agropecuaria y Silvicultura	8,8%	6,3%	7,0%	5,7%	6,4%	10,60%
Infraestructura y Energía	9,7%	9,2%	9,5%	11,1%	10,7%	9,70%
Consumo y Otros Servicios	30,0%	30,0%	33,3%	33,3%	26,7%	9,10%

Tabla 6

En este grupo de empresas, la tendencia de la representatividad femenina en los directorios se presenta volátil en todos los sectores a lo largo de los períodos relevados. Los sectores que presentan la tendencia decreciente más pronunciada es el sector de consumo y otros servicios, mientras que el sector de telecomunicaciones es el que más creció en el último año.

6.3. Segmentación por capitalización bursátil⁴⁹

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.

6.3.1. Capitalización bursátil alta – Large Cap

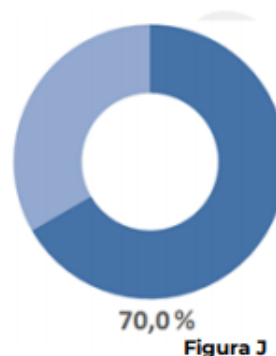
En Argentina, sólo 10 empresas están consideradas dentro de esta categoría, 5 de las cuales son extranjeras.

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 entidades es del 70%, es decir, más de 10 p.p. por encima del promedio de la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (51,0%). Esta diferencia podría estar relacionada con que las empresas de esta categoría tienen la particularidad de contar con directorios más grandes.

⁴⁹ En la sección **Notas Introductorias** se especifican los criterios utilizados para la clasificación conforme el criterio de capitalización bursátil

	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%
2018	12	9,38%

Tabla 7



No obstante lo mencionado, la participación femenina en los puestos de decisión, se redujo en los últimos 6 años. En el año 2013 había 15 directoras, mientras que en año 2018, sólo 12 bancas son ocupadas por mujeres.

De las 12 mujeres directoras, 7 son titulares, ninguna de ellas es presidente y 2 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.

En el año 2017, de las 12 mujeres directoras, 11 eran titulares, sólo una de ellas era presidenta y 6 eran directoras independientes.

6.3.2. Capitalización bursátil media – Mid Cap.

En esta categoría se incluyen 20 empresas.

La proporción de empresas que cuenta con al menos una mujer en su órgano directivo es del 65,0%, por debajo de la calculada para las de capitalización bursátil alta (70,0%) y por encima de la calculada para el total del régimen de oferta pública (51,0%).

Estas empresas tienen una representatividad femenina del 8.9% de los puestos de dirección y se observa una tendencia irregular a lo largo de los años.

De las 29 mujeres directoras al 30 de abril del 2018, ejercen la titularidad 10 y no hay presidentas en esta categoría. Respecto a la independencia, 9 revisten el carácter de directoras independientes.

En el período anterior, de las 15 mujeres directoras al 30 de abril del 2017, ejercían la titularidad 7 y no habían presidentas en esta categoría.

6.3.3. Capitalización bursátil baja – Small Cap

En esta categoría se incluyen la mayoría de las empresas argentinas que ofrecen sus acciones al mercado

La proporción de empresas que cuenta con al menos una mujer en su órgano de administración, se encuentra más de 1,5 puntos porcentuales por debajo de la media general para la totalidad de las empresas del régimen de oferta pública (52,5% y 51,0%).

	Directoras en Entidades con Cap. Bursátil BAJA	% sobre el total de directores
2013	84	10,20%
2014	86	10,70%
2015	84	10,30%
2016	80	10,00%
2017	71	8,70%
2018	57	10,20%

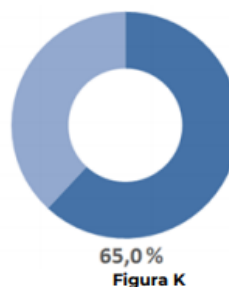


Tabla 9

El 10,2% 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 (11,2%).

De las 57 mujeres directoras al 30 de abril del 2018, 37 son titulares, 3 son presidentes y 2 son vicepresidentas de las compañías a las que pertenecen. Respecto al carácter de independencia, 11 son directoras independientes.

En el período anterior, de las 71 mujeres directoras al 30 de abril del 2017, 39 eran titulares, 2 eran presidentes y 3 eran vicepresidentas de las compañías a las que pertenecían. Respecto al carácter de independencia, 17 eran directoras independientes.

6.4. Combinación de la segmentación por capitalización bursátil y análisis sectorial

Con los datos al 30 de abril del 2018 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. La Figura Mexhibe 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.

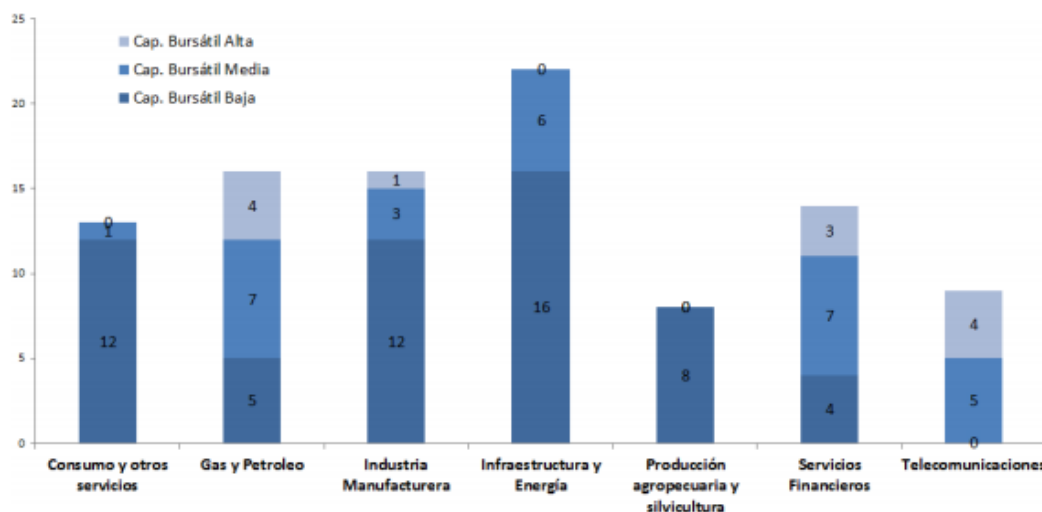


Figura M

Figura M

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 y el sector de consumo y otros servicios.

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

Dado que las empresas PYMES representan aproximadamente el 98% del total de las empresas de Argentina (aproximadamente 854 mil PYMES) y que son generadoras aproximadamente el 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 2018, el 16,8% del total de posiciones de dirección de empresas PYMES, son ocupadas por mujeres. Es decir, de los 161 puestos de dirección, 27 son mujeres. En este tipo de empresas, la participación femenina en cargos directivos presenta 5,6 puntos porcentuales por encima de la registrada para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (11,2%).

	Empresas relevadas	Mujeres	% sobre el total de directores	Empresas con Mujeres en sus directorios	% sobre el total de empresas
2013	48	28	15,1%	20	52,7%
2014	51	27	14,7%	19	49,2%
2015	46	30	16,3%	20	51,8%
2016	48	32	16,2%	22	52,5%
2017	49	35	16,1%	24	53,9%
2018	45	27	16,8%	18	40,0%

Tabla 9

En cuanto a las empresas que cuentan con al menos una mujer en su órgano de administración, 18 de las 45 empresas PYMES incluyen mujeres, lo que representa el 40,0%. Esta proporción está por debajo a la registrada para la totalidad de las empresas bajo el régimen de oferta pública (51,0%).

6.5.1. Titularidad y cargos

Del relevamiento del año 2018 surge que 16 directoras tienen cargos titulares, lo que equivale al 59,3% 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.

Del análisis comparativo con el período anterior surge que se mantienen constantes la cantidad de presidentes y vicepresidentes mujeres, mientras que aumenta en 5,8% la cantidad de cargos titulares ejercidos por mujeres.

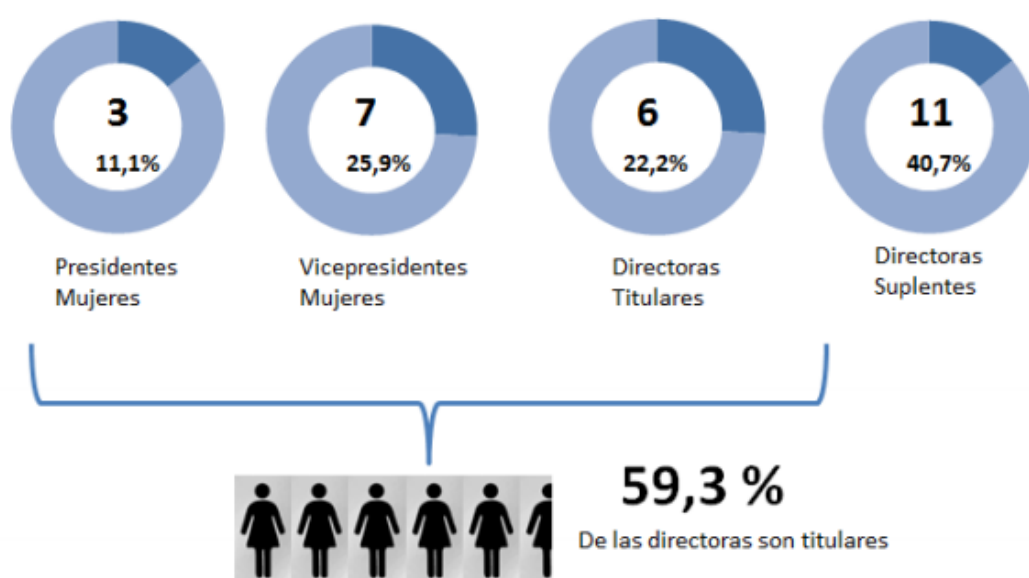


Figura N

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 12,9% y en cargos suplentes es del 29,7%.

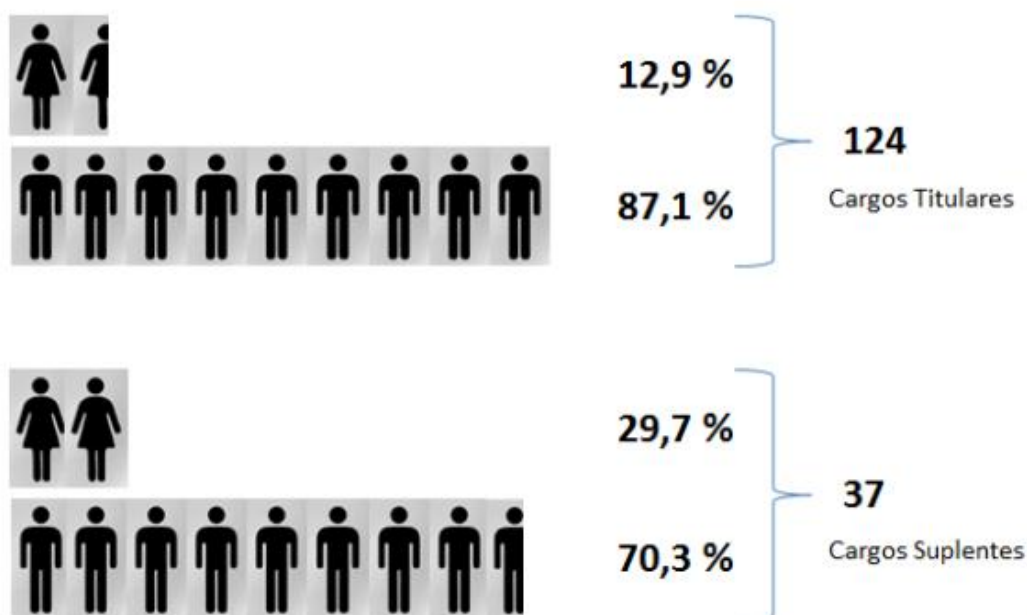


Figura O

6.5.2. Análisis sectorial

Este grupo de empresas bajo el régimen de oferta pública, tiene la particularidad que está concentrado en ciertos sectores⁵⁰. Es así como, para el periodo 2018, los sectores que presentan una mayor participación femenina son los de telecomunicaciones, el sector de servicios financieros y el sector de industrias manufactureras.

⁵⁰ Se utilizan los nomencladores de sectores explicados en la sección Notas Introductorias.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Servicios Financieros	19,2%	11,1%	12,2%	7,1%	8,5%	10,70%
Gas y Petróleo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,40%
Telecomunicaciones	0,0%	25,0%	11,1%	11,1%	11,1%	26,70%
Industrias Manufactureras	17,5%	25,0%	22,6%	26,8%	20,9%	9,20%
Producción Agropecuaria y Silvicultura	7,1%	9,7%	12,8%	12,1%	13,2%	6,40%
Infraestructura y Energía	18,8%	25,0%	25,0%	25,0%	26,7%	6,80%
Consumo y Otros Servicios	23,5%	13,8%	18,8%	19,4%	22,9%	6,20%

Tabla 11

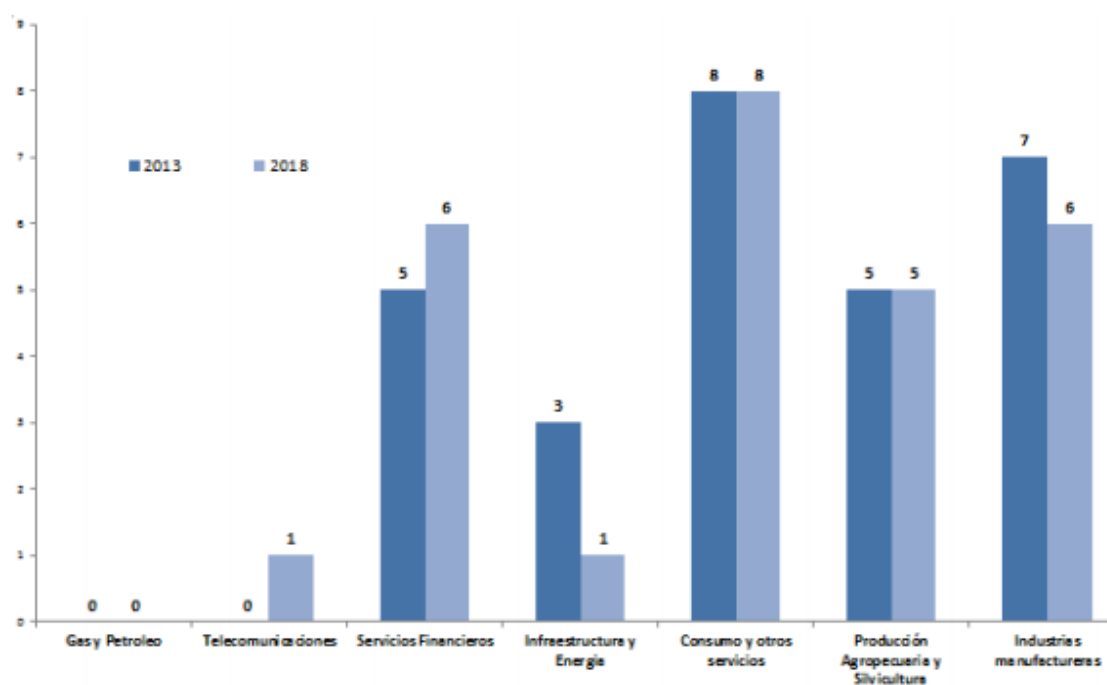


Figura P

De la figura P se observa que tanto el sector de telecomunicaciones como el sector de servicios financieros han experimentado un incremento en la participación femenina, mientras que el resto no han presentado variaciones o han disminuido la presencia de mujeres en sus directorios.

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 cuatro entidades dentro de esta categoría: Banco de Inversion y Comercio Exterior S.A.; INVAP S.E.; e YPF S.A.⁵¹. El 2,3 % 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 2018, se registraron 44 cargos directivos de los cuales 1 es ocupado por una mujer.

	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%
2018	1	44	2,3%	3	33,3%

Tabla 12

⁵¹ 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.

El 33.3% 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 (11,2%).

6.6.1. Titularidad y cargos

En el año 2018, la única directora que ejerce en Empresas Públicas, reviste el carácter de titular, lo que equivale al 100% del total de mujeres de este grupo de empresas. No hay mujeres que ejerzan la presidencia ni la vicepresidencia.

6.6.2. Carácter de independencia

La única directora dentro de esta categoría de emisoras reviste el carácter de independiente.

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 13** 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	2018
Servicios Financieros	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%
Gas y Petróleo	8,2%	10,0%	8,2%	6,5%	8,7%	3,7%
Infraestructura y Energía	25,0%	27,3%	18,2%	18,2%	18,2%	0,0%

Tabla 13

7. Conclusiones

Las iniciativas en materia de Equidad de Género en el ámbito laboral forman parte de la agenda mundial y han sido receptadas como parte relevante de la agenda del Poder Ejecutivo Nacional. El lanzamiento en Diciembre de 2018 del “Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos” (PIOD) constituye un hito en el reconocimiento y desarrollo de las condiciones para que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos.

En el ámbito de Mercado de Capitales se vislumbra un claro análisis y reconocimiento de las problemáticas de diversidad de género en los directorios de las empresas que se encuentran bajo la Oferta Pública. Los eventos como el “Toque de campana por la igualdad de Género” en sus ediciones 2017/2018, la difusión del “Primer informe sobre diversidad de género en los directorios bajo O.P” como también diversos esfuerzos y procesos de cambio encarados por entidades públicas y privadas, han contribuido a generar mayor concientización.

En esa línea se destacan dos hitos en el creciente esfuerzo por lograr la equidad de género en el ámbito laboral y, fundamentalmente, en espacios de alta dirección. Por un lado, la introducción de estándares de representatividad femenina en el recientemente creado Panel Diferenciado de Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA) y, por otro, la introducción de lineamientos más claros en materia de género y gobierno corporativo en el proyecto de reforma del Código de Gobierno Societario desarrollado por la Comisión Nacional de Valores.

Asimismo, desde el regulador se llevará adelante el proceso normativo correspondiente para regular el régimen informativo de remuneraciones individuales de Directores en empresas bajo el régimen de Oferta Pública, permitiéndole a la Comisión Nacional de Valores contar con información clara, concisa y fidedigna con el objetivo de poder analizar la posible brecha salarial de género.

El promedio de la representatividad femenina en cargos de dirección para el total del mercado de capitales argentino es del 11.2% considerando el período interanual entre 2013 y 2018, presentando una tendencia estable con altibajos de poca significatividad respecto del promedio a lo largo del período relevado.

En el año 2018, el 51% 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 54,7% tienen cargos de directoras titulares, de las cuales el 4.3% son presidentas del directorio y el 8,6% 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 23.5% y los porcentajes son similares para ambos géneros.

En empresas abiertas, el promedio interanual del porcentaje de mujeres que ocupan puestos de dirección es 9.8%, 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 creciente en la cantidad de mujeres que ocupan cargos de dirección pasando de 7,8% en 2017 a 9.8% en 2018.

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 8.90% 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 y el sector de consumo y otros servicios.

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 16.8%, sensiblemente superior a la media.

Si bien representa un segmento del mercado reducido en cantidad de participantes, el 40% de las empresas públicas cuentan con al menos 1 mujer en sus directorios.

Los datos analizados en el presente informe permiten inferir el reconocimiento de la problemática, observándose el comienzo de una mejora en lo respectivo a una mayor participación de mujeres en las empresas bajo el régimen. Sin embargo, el espacio de crecimiento aun es amplio y requiere la participación de todos los involucrados en el mercado para que la oportunidad de cambio sea desarrollada de manera sólida, robusta y con una visión de crecimiento a largo plazo.

Finalmente, 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 Eléctrica Regional S.A.(EMDERSA) es la empresa cotizante con mejor performance en composición de Directorio 2018.

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:

- 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.
- 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.
- 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.
- Los Objetivos de Desarrollo Sustentables (SDG).
- 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 año⁵².

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)⁵³ 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 ocupan⁵³. Asimismo, se segmentaron las empresas en función al sector económico al que pertenecen de 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.

⁵² 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.

⁵³ 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>)

Anexo III : La realidad de cada empresa

A continuación se detallan aquellas empresas que no tienen mujeres en sus directorios, ordenadas según la cantidad de miembros del directorio.

Seguido se presenta el listado total de empresas del mercado de capitales, ordenadas alfabéticamente, con su respectiva situación de género en la composición de sus directorios.

EMPRESAS SIN MUJERES EN SUS DIRECTORIOS

Sociedad	Cantidad de Titulares	Mujeres titulares	%
Grupo Concesionario del Oeste S.A.	14	0	0
IRSA Inversiones Y Representaciones S.A.	14	0	0
TRANSPORTADORA DE GAS DEL NORTE S.A.	14	0	0
Banco Hipotecario S.A.	13	0	0
ALUAR ALUMINIO ARGENTINO S.A.	11	0	0
Telecom Argentina S.A.	11	0	0
Ternium Argentina S.A.	11	0	0
Camuzzi Gas Pampeana S.A.	10	0	0
Distribuidora de Gas Cuyana SA.	10	0	0
Petroquímica Comodoro Rivadavia S.A.	10	0	0
Banco Patagonia S.A.	9	0	0
Cresud S.A.	9	0	0
Emp. Distribuidora de Electricidad de Mendoza S.	9	0	0
Gas Natural Ban	9	0	0
Generacion Mediterranea S.A	9	0	0
Grimoldi	9	0	0

GRUPO FINANCIERO GALICIA S.A.	9	0	0
Mercado Argentino de Valores S.A.	9	0	0
S.A. SAN MIGUEL	9	0	0
TRANSENER	9	0	0
TRANSPORTADORA DE GAS DEL SUR S.A.	9	0	0
Aeropuertos Argentina 2000 S.A.	8	0	0
Arcor	8	0	0
Banco Saenz S.A.	8	0	0
BOLDT S.A.	8	0	0
Cia. General de Combustibles S.A.	8	0	0
Genneia S.A.	8	0	0
Ledesma S.A.	8	0	0
Metrovlas S.A.	8	0	0
Banco Bica S.A.	7	0	0
Banco Mariva S.A.	7	0	0
Camuzzi Gas del Sur S.A.	7	0	0
CARLOS CASADO S.A.	7	0	0
Celulosa Argentina S.A.	7	0	0
Empresa Distribuidora La Plata	7	0	0
Havanna Holding S.A.	7	0	0
IMPORTADORA Y EXPORTADORA DE LA PATAGONIA S.A.	7	0	0
INVAP S.E. (Investigación Aplicada Sociedad del Estado)	7	0	0
Polledo S.A.	7	0	0
Rigolleau S.A.	7	0	0
Tarjeta Naranja S.A.	7	0	0

Albanesi S.A.	6	0	0
ASOCIADOS DON MARIO Sociedad Anonima	6	0	0
Banco de Inversión y Comercio Exterior S.A	6	0	0
BBVA Banco Frances S.A	6	0	0
EDESA HOLDING S.A.	6	0	0
FIPLASTO S.A.	6	0	0
Integración Electrica Sur Argentina S.A.	6	0	0
JOSE CARTELLONE CONSTRUCCIONES CIVILES S.A	6	0	0
Molinos Agro S.A.	6	0	0
Molinos Rio de la Plata S.A.	6	0	0
Quickfood S.A.	6	0	0
Rombo Compañía Financiera S.A.	6	0	0
Sociedad Comercial del Plata S.A.	6	0	0
TGLT S.A.	6	0	0
Actual S.A.	5	0	0
AES ARGENTINA GENERACIÓN S.A.	5	0	0
Autopistas del Sol S.A.	5	0	0
Axion Energy Argentina S.A	5	0	0
BACS Banco de Crédito y Securitización S.A.	5	0	0
Banco Columbia S.A.	5	0	0
Banco De Servicios Financieros Sociedad Anónima	5	0	0
Banco de Servicios y Transacciones S.A	5	0	0
BANCO VOII S.A.	5	0	0
BODEGAS ESMERALDA S.A	5	0	0
Central Termica Roca S.A	5	0	0

Central Urbana S.A.	5	0	0
Compañía Financiera Argentina S.A	5	0	0
Construir S.A.	5	0	0
Consultatio S.A.	5	0	0
Cordial Cía. Financiera S.A.	5	0	0
Credishopp S.A.	5	0	0
Credito Directo S.A	5	0	0
Dulcor S.A.	5	0	0
DYCASA S.A.	5	0	0
Grupo Financiero Valores S.A.	5	0	0
Holcim (Argentina) S.A.	5	0	0
HSBC Bank Argentina S.A.	5	0	0
Meranol S.A.C.I	5	0	0
Meranol S.A.C.I.	5	0	0
MERCADO A TERMINO DE BUENOS AIRES S.A.	5	0	0
Mirgor S.A.	5	0	0
MSU S.A.	5	0	0
Multifinanzas Compañía Financiera S.A.	5	0	0
NEWSAN S.A.	5	0	0
PETROLERA DEL CONO SUR S.A	5	0	0
PLÁSTICOS DISE S.A	5	0	0
RIZOBACTER ARGENTINA S.A.	5	0	0
SADESA S.A.	5	0	0
SION S.A	5	0	0
Tarshop S.A	5	0	0
Toyota Compañía Financiera De Argentina S.A.	5	0	0

Transatlántica Compañía Financiera S.A.	5	0	0
UNIPAR INDUPA S.A.I.C	5	0	0
Alianza Semillas S.A	4	0	0
Angel Estrada y Cia. S.A.	4	0	0
Banco CMF S.A.	4	0	0
Central Termica Loma de la Lata S.A	4	0	0
CGM Leasing Argentina S.A	4	0	0
GAROVAGLIO Y ZORRAQUIN S. A.	4	0	0
LONGVIE S.A	4	0	0
PSA Finance Argentina Compañía Financiera S.A.	4	0	0
RIO ENERGY S.A	4	0	0
SBM Creditos S.A	4	0	0
Volkswagen Financial Services Compañía Financiera S.A	4	0	0
Agrofina S.A.	3	0	0
ALGABO S.A.	3	0	0
B.F. Argentina S.A	3	0	0
BALANZ CAPITAL VALORES S.A	3	0	0
Banco Cetelem Argentina S.A	3	0	0
Banco Interfinanzas S.A.	3	0	0
Carsa S.A.	3	0	0
Caterpillar Financial Services Argentina S.A.	3	0	0
Centro Card S.A.	3	0	0
Credinea S.A.	3	0	0
CUNA SEGUNDA S.A	3	0	0
Ebucar S.A	3	0	0

Edisur S.A	3	0	0
Emprendimiento Industrial Mediterráneo S.A	3	0	0
EURO S.A	3	0	0
Ganadera La Paz Sociedad Anónima	3	0	0
INDO S.A.	3	0	0
Industrias Metalurgicas Pescarmona	3	0	0
Insumos Agroquímicos	3	0	0
Insumos Agroquímicos S.A	3	0	0
Intek S.A.	3	0	0
Los Grobo Agropecuaria S.A	3	0	0
MICRO LENDING S.A.	3	0	0
Nuevo Continente S.A	3	0	0
PREAR PRETENSADOS ARGENTINOS S.A	3	0	0
RED SURCOS S.A	3	0	0
Regional Trade S.A.	3	0	0
S.E.D.A. P.I.C. S.A	3	0	0
San Antonio Internacional S.A	3	0	0

South Management S.A.	3	0	0
Tecnoseeds S.A	3	0	0
Tinuviel S.A.	3	0	0
Uensa S.A.	3	0	0
UGEN S.A	3	0	0
Caja de Crédito Cuenca Cooperativa Limitada	2	0	0
CATALINAS COOPERATIVA DE CREDITO, CONSUMO Y VIVIEN	1	0	0