

INFORME

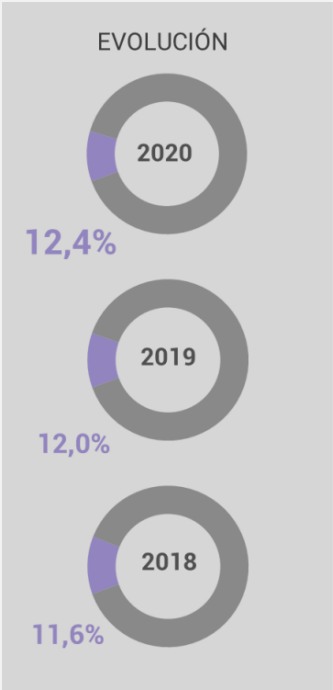
Diversidad de género en el mercado de capitales argentino



Índice

Participación de mujeres en directorios de empresas bajo el Régimen de Oferta Pública	3
Mujeres que ocupan cargos en los directorios.....	3
Empresas con mujeres en sus directorios.....	7
Evolución de los cargos ocupados por mujeres.....	10
¿Qué cargos ocupan las mujeres?.....	11
Rango etario de las mujeres que ocupan cargos en los directorios.....	13
Mujeres con idoneidad certificada en el mercado de capitales argentino	15
Personas registradas como idóneas.....	15
La agenda de diversidad de género de la Comisión Nacional de Valores	16
Consideraciones finales.....	17

Participación de mujeres en directorios de empresas bajo el Régimen de Oferta Pública



Mujeres que ocupan cargos en directorios



En 2021, las mujeres ocuparon un **14,3%** de los cargos directivos de las empresas del mercado de capitales argentino

En línea con los datos relevados en los informes de género de los últimos años, aún persiste una marcada desigualdad entre el porcentaje de directores varones y directoras mujeres en la composición de los directorios. Sin embargo, este año se destaca un **crecimiento** en la representación femenina, alcanzando un **14,3%**, lo que evidencia una tendencia positiva de crecimiento sostenido en la participación de las mujeres en los directorios.

La tendencia de inclusión de mujeres en el directorio que se desarrolla en la Argentina no es sólo un fenómeno local, sino que está en línea con un comportamiento que se presenta en buena parte del mundo. En este sentido, los Principios de Gobierno Corporativo establecidos por la OCDE y el G20 reconocen la importancia de contar con cierta diversidad de pensamiento en los debates que se generan en los directorios y en la alta dirección de las compañías. El Principio VI.E.4 fomenta la diversidad de estos órganos, ya que *"...recomienda a los países que estudien medidas tales como objetivos voluntarios, obligaciones de información, cuotas de representación en el Consejo e iniciativas privadas que mejoren la diversidad de género en el Consejo y la alta dirección"*.¹ La capacidad del directorio para garantizar la orientación estratégica de la empresa depende, en parte, de su composición, que debe incluir personas con la combinación adecuada de experiencia y competencias.

La evidencia sugiere que la diversidad de género en los directorios acarrea efectos secundarios positivos en la dinámica y la gobernanza². Dado que las mujeres suelen estar subrepresentadas en las viejas estructuras de *networking* donde predominan los hombres, un mayor número de directoras mujeres podría aportar puntos de vista más independientes a las reuniones de directivos y reforzar su función de control, contrarrestando el pensamiento dominante de grupo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo resalta que existe evidencia de que la implementación de políticas empresariales que fomentan la diversidad de género **produce mejores resultados que en las empresas que no lo hacen**. Este tipo de políticas permiten que *"...las empresas accedan a talento, mejoren su reputación, aprovechen la diversidad de pensamiento para una mejor toma de decisiones e innovación, y tengan una mayor penetración en mercados donde la gestión femenina es cada vez mayor"*³.

¹ OCDE, 2016. Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20. Disponible en <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>

² OECD, 2021. *OECD Corporate Governance Factbook 2021*. Disponible en <https://www.oecd.org/corporate/corporate-governance-factbook.htm>

³ OIT, 2017. *"La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe"*, p. 5. Disponible en https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

Asimismo, entre los argumentos que se exponen a favor de la igualdad de género, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca⁴:

El impacto económico que conlleva la inclusión de la mujer en el mundo laboral sobre el PBI



La OIT recoge los cálculos hechos por la empresa *McKinsey Global Institute*, según la cual “...si las mujeres tuvieran la misma participación que los hombres en la economía, el impulso potencial para la economía mundial podría ser de USD 28 trillones, o un 26% del PIB mundial anual. En el caso de América Latina, el impulso potencial para el PIB podría ser de USD 2,6 trillones, o un aumento del 34% del PIB regional anual”⁵. Asimismo, el Instituto Europeo para la Igualdad de Género⁶, estima que los estados miembros de la Unión Europea podrían aumentar hasta un 10% el PBI per cápita implementando medidas que tiendan a la igualdad de género tanto en la economía como en la sociedad.

El impacto que conlleva para el negocio la presencia de la mujer en los cargos ejecutivos



⁴ Ibid, p. 6-7

⁵ Ibid, p. 6

⁶ Comisión Europea, 2019. “Gender Smart Financing Investing In & With Women: Opportunities for Europe” Disponible en https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp129_en.pdf

Diversos estudios demuestran la existencia de una correlación entre la cantidad de mujeres con puestos directivos y la obtención de mayores beneficios para las empresas. Entre estos beneficios encontramos: mayor rentabilidad, mayor compromiso por parte de los empleados, una mejor reputación, etc.

A modo de ejemplo, la consultora internacional McKinsey & Company realizó un estudio⁷ en 2013 sobre 345 empresas en 6 países de Latinoamérica, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú, a través del cual se pudo observar que aquellas empresas cuyos directorios incluían al menos una mujer, obtenían mejores resultados en comparación con aquellas compuestas sólo por hombres. En particular, el estudio demostró que las primeras tuvieron un 44% de mayor rentabilidad del capital y que su margen de ganancias, previo a intereses e impuestos, fue un 47% superior.

El costo que produce una menor diversidad de género en la toma de decisiones

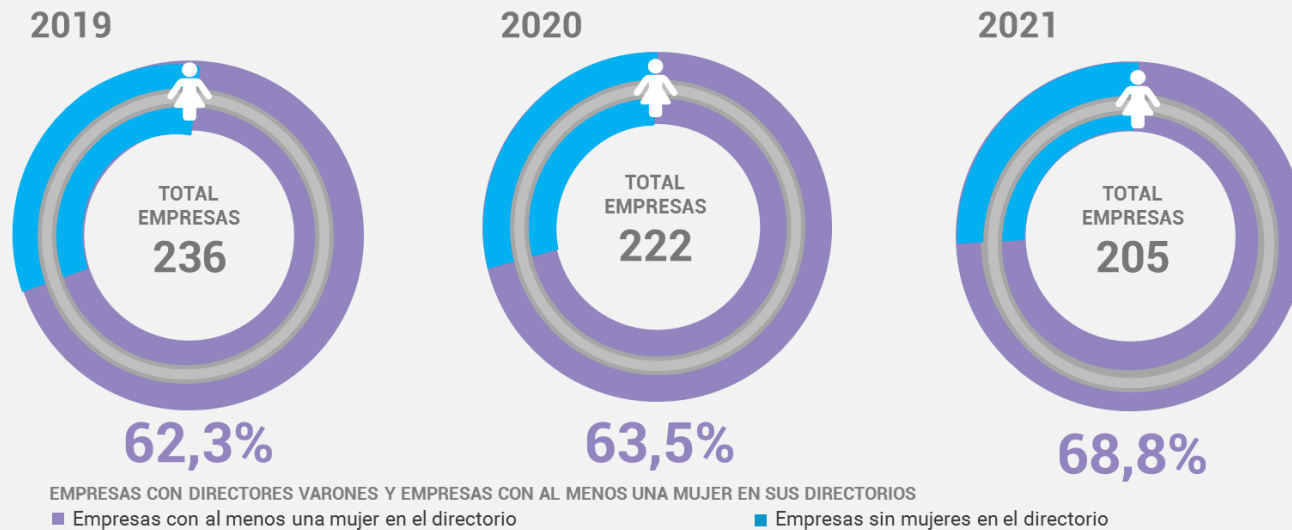


Según esta perspectiva, existe una pérdida tanto para las empresas como para el PBI por la ausencia de mujeres en posiciones directivas. Por ejemplo, se estima que *“...las empresas con juntas directivas formadas exclusivamente por hombres que integran los índices bursátiles de Reino Unido (FTSE 350), Estados Unidos (S&P 500) y la India (CNX 200) están resignando posibles ganancias por valor de USD 655 billones”*⁸.

⁷McKinsey & Company, 2013. Women Matter: A Latin American perspective: Unlocking women’s potential to enhance corporate performance. Disponible en <https://www.femtech.at/sites/default/files/Women%20Matter%20Latin%20America.pdf>

⁸OIT, 2017. *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe*, p.7. Disponible en https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp.pdf

Empresas con mujeres en sus directorios



De los datos expuestos surge que el número de empresas con, al menos, una mujer en sus directorios es de **141**, es decir que la cantidad de sociedades que cuentan con participación femenina se ha mantenido estable con respecto al año 2020. Sin embargo, es importante notar que dicha estabilidad numérica existe a pesar de haber existido una reducción en la cantidad de empresas observadas, pasando de 222 en 2020 a 205 en el año siguiente, lo que implica un aumento porcentual de la influencia femenina en ellas.

En este sentido, entre los años 2019 y 2021 se evidencia que la presencia de la mujer en los directorios de las empresas relevadas ha tenido un aumento porcentual significativo del 6,5%. Asimismo, el crecimiento de este porcentaje entre 2020 y 2021 (5,3%) ha sido más de 4 veces superior al incremento logrado entre 2019 y 2020.

Por otro lado, haciendo un análisis más detallado, podemos ver que el número de empresas bajo estudio se redujo un 6% desde el año 2019 al 2020, y un 7,66% desde el año 2020 al 2021, al mismo tiempo que se incrementó el porcentaje de empresas con mujeres en el directorio.

Con respecto a esto, hemos observado que, en el año 2019, 147 empresas contaban con al menos una mujer en su directorio, y en el año 2020 ese número era de 141, es decir, una reducción del 4% entre esos años. Sobre esto es difícil sacar conclusiones ya que, evidentemente, la reducción de empresas bajo análisis (de 236 a 222) ha influido en dicho resultado. Con respecto al año 2021, se observó, al igual que en el año anterior, 141 empresas contaban con al menos una mujer en su directorio, por lo tanto, en este caso, y a pesar de la disminución del 7,66% de la cantidad total de empresas analizadas, se mantuvo estable el número de aquéllas que incluyeron mujeres, pero aumentando la influencia femenina en un 5,3%.

Argentina es un país que presenta ciertas curiosidades. A pesar de estar entre los países de la región que cuentan con una destacada agenda de igualdad de género, posee una marcada brecha de género entre puestos de alta dirección. Para tener una noción de ello - y en consonancia con los datos del cuadro-, en base a una encuesta de *Enterprise Survey*, realizada en 2017, apenas el 8% de las empresas argentinas eran lideradas por mujeres, mientras que el promedio de América Latina y el Caribe (ALC) era en ese entonces del 21,4%, y del 18% en el mundo. También resulta curioso que, en Argentina, de las empresas que son lideradas por mujeres, sólo el 20,5% utilizan créditos bancarios para financiar su inversión, a diferencia del 42,9% en aquellas lideradas por hombres. Lo que es peor aún, la tasa de créditos rechazados

asciende a 42% para las mujeres, siendo de apenas el 2,5% para los hombres. En ALC esa brecha es del 7,4% para hombres versus el 3% para mujeres⁹.

La Comisión Nacional de Valores (CNV), en el marco de la actualización del Código de Gobierno Societario (CGS) realizada en 2019, introdujo la práctica N°13, cuyo contenido está enfocado en la igualdad entre varones y mujeres y apunta a inculcar a las empresas que la diversidad de género en los directorios es clave para estar en línea con las buenas prácticas de Gobierno Corporativo. En este sentido, la orientación de la práctica N°13 alienta la conformación de “...un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional”¹⁰. La diversidad rompe con los grupos homogéneos donde normalmente predomina un “pensamiento de grupo”. Asimismo, se busca fomentar que las mujeres ocupen puestos de mayor liderazgo, como ser, la presidencia del directorio. La diversidad y una cultura inclusiva potencian el análisis, la discusión y los procesos de toma de decisiones (frente a cuestionamientos y propuestas heterogéneas), aumentan la atracción de talentos, fomentan el desarrollo de una estrategia, el gobierno del riesgo y la supervisión de la gerencia.

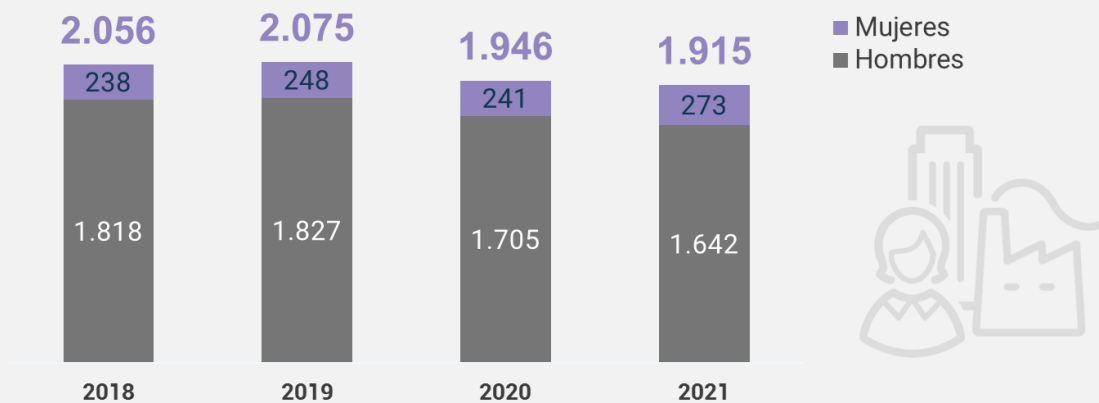
Por otro lado, es fundamental que la empresa, además de propiciar la integración de las mujeres en el directorio, considere la equidad salarial entre varones y mujeres que cumplan la misma función, un derecho que, además, está establecido en el Art.14 bis de nuestra Constitución Nacional. Vale destacar que las personas inversoras cada vez tienen más en cuenta la transparencia y divulgación de las empresas con relación a la diversidad en el directorio, siendo un indicador de la profesionalización del mismo.¹¹

⁹ Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2020. *Género y acceso al financiamiento empresarial en Argentina*. Disponible <https://publications.iadb.org/es/genero-y-acceso-al-financiamiento-empresario-en-argentina>

¹⁰ Comisión Nacional de Valores, 2019. *Código de Gobierno Societario (RG 797)*, p. 23. Disponible en <https://www.cnv.gov.ar/SitioWeb/Prensa/Post/1334/1334actualizacion-del-codigo-de-gobierno-societario>

¹¹ Ibid.

Evolución de los **cargos ocupados por mujeres**



En este gráfico podemos observar que entre 2018 y 2020 la cantidad nominal de cargos ocupados por mujeres en los directorios ha fluctuado entre 238 y 248. También se desprende de los datos que, tanto la participación de varones como de mujeres en los directorios ha subido en 2019 y disminuido en 2020. El quiebre se dio en el año 2021. Primero, porque a pesar de disminuir la cantidad total (1.946 a 1.915) con respecto al año anterior, la participación femenina rompe la barrera de los 248, alcanzando los 273 cargos ocupados. **Además, es el primer año en que se da una suba de la participación femenina y una disminución de la masculina.**

Otra conclusión que podemos sacar, y que nos permite ser más optimistas, es que mientras en 2018 el total de cargos era de 2.056, de los cuales 238 eran ocupados por mujeres, en el año 2021 a pesar de haber disminuido la totalidad de cargos disponibles, en aproximadamente 140, el **número de puestos ocupados por mujeres ha subido en 35**.



Teniendo en cuenta que entre el 2020 y el 2021 el número de empresas analizadas se redujo un 7,66%, se destaca el incremento del 15% en la cantidad de mujeres que ocupan cargos en el directorio con respecto al año anterior, lo que

denota que en las empresas cada vez hay más mujeres en el directorio. En números nominales, esto significó un aumento de 241 a 273 mujeres, de un total de 1.915 personas con cargos directivos.

Al analizar detalladamente los datos, puede observarse que el motor de ese aumento ha sido la ocupación de cargos como directoras titulares y suplentes, mientras que los cargos de presidenta y vicepresidenta se han mantenido prácticamente estables.

Cabe destacar que en el ranking mundial del Índice de Paridad de Género del Foro Económico Mundial (WEF), que mide la paridad entre varones y mujeres en áreas claves como salud, educación, economía y política, la Argentina ha logrado pasar del puesto 41 en 2006 al puesto 34 en 2017, de un total de 144 países. El último informe del WEF¹², de marzo del 2021, ubica a la Argentina casi sin cambios en el puesto 35, pero de un total de 156 países. La mejora en este ranking a lo largo de 15 años se debe, en parte, gracias al avance en la participación política de las mujeres en el país. Argentina se destaca positivamente por mostrar una buena *performance* en la educación, evidenciando niveles de alfabetización, y educación secundaria y terciaria por encima del promedio. Asimismo, el país posee un alto nivel de participación de mujeres trabajadoras profesionales y técnicas en el mercado de trabajo¹³.

¹² World Economic Forum, 2021. *Global Gender Gap Report 2021*. Disponible en https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

¹³ OIT, 2019. La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso en Argentina. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--act_emp/documents/publication/wcms_714794.pdf

Rango etario de las mujeres que ocupan cargos en directorios



En líneas generales, no ha habido diferencias importantes en cuanto a la distribución etaria de las mujeres que ocupan puestos directivos en las empresas relevadas entre los años 2020 y 2021. Por un lado, el porcentaje de mujeres menores de 35 años que ocupan un cargo directivo sigue siendo bajo, representando apenas el 3,5%, siendo incluso un 1,5% inferior al año anterior. Por otro lado, en los rangos etarios medios, es decir, entre 35-45 y 45-55, ha habido un crecimiento porcentual del 2,6% y 2,2% respectivamente, siendo la franja de 45-55 la de mayor representatividad (34,6%).

Por último, el rango etario más elevado, que en el 2020 había sido el más numeroso, ha tenido una disminución del 3,4% en el último año, por lo que ha retrocedido al segundo lugar.

Además de la diversidad de género, la diversidad etaria, étnica y cultural son factores a tener en cuenta. En este sentido, *McKinsey & Company* realizó en 2015 un estudio¹⁴ sobre 346 empresas, la mayoría con sede en Estados Unidos y Reino Unido. El estudio muestra que, no sólo la diversidad de género es beneficiosa para las empresas, sino que también existen otros factores para tener en cuenta. Se reveló que las empresas en el cuartil superior, en cuanto a diversidad étnica/cultural en los equipos ejecutivos, tenían un 33% más de probabilidades de tener una rentabilidad líder en el sector. Esta correlación sugiere que, la inclusión de personas diversas -existiendo una multiplicidad de formas en que la diversidad se manifiesta, además del género (por ejemplo, LGBTQ+, edad/generación, experiencia internacional)- puede ser un diferenciador clave entre las empresas. Asimismo, se manifestó que, en general, las empresas situadas en el cuartil inferior en cuanto a diversidad de género y étnica/cultural tenían un 29% menos de probabilidades de lograr una rentabilidad superior a la media, que todas las demás empresas sujeto de estudio han logrado. Es decir, no sólo no iban a la cabeza, sino que iban retrasadas.

¹⁴ McKinsey & Company, 2018. *Delivering through Diversity*. Disponible en <https://www.immigrationresearch.org/report/other/delivering-through-diversity>

Mujeres con idoneidad certificada en el mercado de capitales argentino

Personas registradas como idóneas

11.774

Personas registradas como idóneas

18.534

Puestos de trabajo ocupados

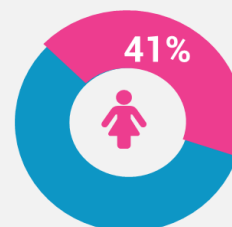
1.375

Agentes empleadores

1,6

Puestos de trabajo por persona idónea

PARTICIPACIÓN DE MUJERES IDONEAS



41%

de las personas registradas como idóneas son mujeres

Considerando la información relevada sobre las personas registradas como idóneas en el mercado de capitales, se observa que existe un porcentaje elevado de mujeres idóneas, superando el **40%**.

Justamente con el objetivo de seguir afianzando la participación femenina en el mercado de capitales, la CNV emitió en el año 2021 la “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales”¹⁵, un instrumento cuyo objetivo es el de fomentar la transformación cultural y social de la Argentina, un proceso que ya no tiene marcha atrás.

En coincidencia con lo anterior, investigaciones realizadas por la División de Asuntos de Género de la CEPAL en Latinoamérica han demostrado una importante presencia femenina en el sector financiero, un rubro que exige un alto nivel educativo, conocimiento de tecnologías, comunicación, etc. Sin embargo, a pesar de que se ofrecen buenas condiciones laborales en comparación con otros sectores (trabajo formal y salarios relativamente altos), las trabajadoras se enfrentan a diversos tipos de discriminación: desigualdad retributiva, segmentación de ocupaciones, trabas en el acceso a capacitación, etc. También se evidencian otras formas más sutiles de discriminación, como las vinculadas a la posibilidad de tener una trayectoria laboral ascendente.¹⁶

La agenda de diversidad de género de la Comisión Nacional de Valores

Desde hace varias décadas, el Estado argentino viene asumiendo diversos compromisos internacionales que tienen por objetivo encaminar al país hacia la generación de políticas públicas que incluyan una visión con perspectiva de género.

¹⁵ Comisión Nacional de Valores, 2021. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/241950/20210317>

¹⁶ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2009. *Privilegiadas y discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/investigacion/investigadores/publicaciones/pautassi-interior.pdf>

Entre ellos, podemos mencionar la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada en 1985, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, aprobada en 1996.

Por otro lado, en los últimos años la Argentina ha asumido su compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, acordado en 2015 y cuyo objetivo número 5 establece que *“La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”*¹⁷. Un objetivo que requiere del trabajo en conjunto entre distintos actores de la sociedad. Además, recientemente, en el año 2019, la OIT adoptó el Convenio Sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (Convenio 190), que fuera aprobado por ley en nuestro país hacia fines del 2020. Una herramienta legal que reconoce el derecho de toda persona a trabajar libre de violencia y acoso, afirmando que estos actos constituyen una violación a los derechos humanos, siendo de especial gravedad cuando las mismas se generan por razones de género.

Consideraciones finales

Si bien existen esfuerzos nacionales e internacionales para mejorar la participación femenina, a lo largo de este informe se ha demostrado que existen brechas en todos los países, cuya profundidad varía en cada cual dependiendo de las políticas y acciones implementadas.

La temática en materia de igualdad de género ya forma parte de la agenda global y nacional, de la cual la CNV posee una participación activa. Como primera medida, se introdujo la práctica N°13 y su orientación en el nuevo Código de

¹⁷ Banco Mundial, 2021. Disponible en https://www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview?cid=ECR_GA_worldbank_ES_EXTP_search&gclid=EA1aIQobChMlh4uiwYyH9gIVl4WRCh28_gCiEAAAYASAAEgIvDFD_BwE#1

Gobierno Societario (CGS), cuyo contenido está enfocado en la igualdad entre varones y mujeres y apunta a inculcar a las empresas que la diversidad de género en los directorios es clave para estar en línea con las buenas prácticas de Gobierno Corporativo. En cuanto a diversidad de género, las recomendaciones del CGS apuntan a que las empresas no solo consideren la composición del directorio sino la equidad en la remuneración de sus miembros y también la posibilidad de que las mujeres tengan acceso a puestos de liderazgo en el directorio, tales como la presidencia del órgano o algunos de sus comités. La transparencia y divulgación en materia de diversidad en el directorio es un elemento importante para las personas inversoras y muestra la profesionalización del órgano. Cabe destacar que el CGS busca transmitir la lógica que existe detrás de sus recomendaciones para que sean percibidas por las sociedades como una oportunidad de mejorar su cultura empresarial y los beneficios operativos, estratégicos y reputacionales.

Por otro lado, la CNV se ha involucrado en la agenda de género a través de la creación de diversas herramientas concretas como la “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales” y su “Encuesta voluntaria” que permitió generar el primer diagnóstico en relación a cuestiones de género, violencia de género y diversidad en el mercado de capitales. En este mismo sentido, a nivel interno la CNV aprobó su “Protocolo de Prevención, Abordaje y Erradicación de la Violencia por Motivos de Género”.

En esa línea, la CNV se propone - impulsada por una agenda de gobierno que brinda gran espacio a las políticas de género- continuar con su compromiso en la búsqueda de nuevas herramientas que convoquen al trabajo conjunto con los regulados y que conlleven a la igualdad de oportunidades en el mercado de capitales.