

“Finanzas sostenibles con perspectiva de género”

por Anahí Cordero¹

1. Las mujeres dentro de la economía productiva:

La mejoras en la situación laboral de las mujeres producida en los últimos diez años, que fueron lentas pero constantes, retrocedieron con la pandemia ya que más de 4.000.000 de ellas perdieron su trabajo. En los países integrantes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se estima que el retraso es de al menos el equivalente al aumento producido durante los dos años prepandemia. La crianza de los hijos hizo que las mujeres sufran una 'pena de maternidad', ya sea con el subempleo, con una progresión profesional más lenta y con menores ingresos de por vida. El aumento de la carga del cuidado infantil no remunerado, a cargo de las madres y las mujeres que criaron a los niños durante la pandemia, fue un factor clave del efecto desproporcionado en los resultados laborales de las mujeres en general.²

La situación en Argentina, en especial en la Ciudad de Buenos Aires y Gran Buenos Aires según el informe sobre la Iniciativa Pública Privada (IPP) del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires señala que la brecha de género ha retrocedido al nivel de 2019. Ello hace que la igualdad de género quizás se logre dentro de 135 años. Asimismo, la brecha salarial continúa ya que las mujeres tienen un 23% menos de ingresos salariales que los varones, brecha que se amplía a un 29% en los puestos directivos. A pesar de representar casi la mitad de la población mundial, las mujeres aportan sólo el 37% al PIB del mundo ya sea por estar excluidas del mercado laboral o tener menor remuneración en el mismo.³

¹ Profesora adjunte regular de Sociedades Abiertas y Gobierno Corporativo. Facultad de Derecho. UBA. Profesora en los Posgrados UBA Colegio de Abogados de San Isidro en las materias Asesoramiento Legal de Empresas y Planificación Sucesoria. Abogada. Magister en Derecho Empresario.

² <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>

³ <https://ww.buenosaires.gob.ar/igualdaddegenero/iniciativa-publico-privada-para-la-igualdad-en-el-mercado-de-trabajo#>

Según el último informe del Banco Mundial en el índice “Mujer, Empresa y el Derecho 2020”, Argentina tiene una puntuación de 76.3 sobre 100. La puntuación total para Argentina es inferior al promedio regional para América Latina y el Caribe, que es de 79.2, pero superior al promedio mundial, que es del 75.2. La mayor puntuación corresponde a los indicadores Movilidad, Matrimonio y Activos, lo que significa que no hay barreras a la libertad de movimiento de las mujeres y que mujeres y hombres tienen los mismos derechos en el matrimonio y propiedad. En cambio, son bajos los indicadores de equiparación en cuanto a licencias y edades de jubilación.⁴

1.1. Participación de las Mujeres en la producción y Gobernanza empresarial:

El Indicador de Participación de la Mujer en la Pymes Comerciales (IPAMUP) correspondiente a la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), en relación a la encuesta al año 2021, en el rubro comercio sólo el 26% tiene como dueña única a una mujer. Las empresas con propiedad compartida (hombre y mujer), es del 19%. La situación empeora en el rubro industrial donde solo el 3% corresponde a dueñas mujeres y el 28% es de propiedad compartida entre ambos géneros. Asimismo, como consecuencia de la pandemia el 22% debió cerrar su comercio. De las subsistentes, el 52% se debió reconvertir a la virtualidad como consecuencia de la “pobreza de tiempo”⁵. Este término de “pobreza de tiempo” utilizado por IPAMUP se refiere a la carga de tareas extralaborales no remuneradas que llevan a cabo las mujeres, tales como el mantenimiento del hogar y la crianza de los hijos, tareas para las cuales, en

⁴ La Mujer, la Empresa y el Derecho. Banco Mundial.
<https://thedocs.worldbank.org/en/doc/188061590073016055-0050022020/original/WBL2020ArgentinaOnePagerSP.pdf>

⁵ Una encuesta de 2013 realizada por McKinsey & Company entre 547 ejecutivos de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú identificaron que los mayores obstáculos para el liderazgo femenino radican en el equilibrio entre trabajo y familia (la doble carga de cumplir con su empleo y con una labor doméstica no remunerada) y el modelo de desempeño que exige disponibilidad constante (en todo momento y en todo lugar) y la movilidad geográfica. Otros obstáculos reportados incluyen la ausencia de servicios públicos para la familia, la ausencia de mujeres líderes que se instauren como modelo a seguir, y la tendencia de las mujeres a no promoverse. La mayoría de los ejecutivos (70%) indicó que la visión que tiene la sociedad de la mujer como responsable primaria del cuidado de la familia tiene una fuerte influencia sobre la forma en que las mujeres toman decisiones sobre su carrera, lo que incluye la decisión de abandonar el trabajo, seguir en la casa o encontrar soluciones flexibles (McKinsey & Company, 2013).

⁵ <https://www.redcame.org.ar/estadisticas-pyme/81/participacion-de-la-mujer-empresaria>

general, no cuentan con ayuda, y no les permite competir de igual a igual con los hombres en el ambiente de trabajo.

El ranking “Mujeres en Directorios y C-Level”⁶ correspondiente al año 2022, que incluye 200 grandes empresas globalizadas con presencia en Latinoamérica, concluye que es posible que la región alcance antes sus compromisos de cero emisiones netas a la paridad de género laboral. El ranking de seis países de la región es el siguiente:

	Puntaje General	Promedio País Mujeres en el Directorio	Promedio País Mujeres en Gerencia
Colombia	20.54 %	19 %	22 %
Argentina	15.69 %	20 %	9 %
Brasil	14.78 %	15 %	15 %
Chile	14.52 %	14 %	15 %
Perú	14.51 %	9 %	23 %
México	14.29 %	16 %	11 %

DECONOMI

1.2. Derribando paredes y techos de cristal.

La metáfora del “techo de cristal” se utiliza para describir los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a posiciones de liderazgo, ya sea en empresas privadas abiertas o cerradas o en empresas del estado.

Hago extensivo el obstáculo a los cargos en el Estado, claustros universitarios sin concursos públicos y organizaciones sindicales. Son muros invisibles que segmentan su desarrollo educativo y su carrera profesional.

⁶ <https://www.americaeconomia.com/negocios-empresas/mujeres-en-directorios-y-c-level>

Se utiliza la metáfora “paredes de cristal” a las funciones de apoyo o asistencia que tienden a desempeñar las mujeres, inclusive cuando desempeñan cargos directivos. Es por ello, que al estar en tareas administrativas o secretariales y aunque tengan personal a cargo, el tipo de tareas que realizan no les da la experiencia suficiente para alcanzar posiciones estratégicas, llegar a los cargos gerenciales de mayor jerarquía o a los directivos de las sociedades. Sesgos inconscientes y muy arraigados suelen vincular a las mujeres con determinadas tareas que no son justamente las técnicas y operativas más racionales que emocionales.

Según un análisis realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tomando encuestas realizadas por Grant Thornton en el año 2015, de 5.404 directores de todo el mundo, el 74% de las mujeres que se desempeñaban en los directorios antes de llegar a esa posición, se desempeñaron como asistentes. Ello frente a un 60% en el caso de los hombres. En América Latina, el 78% de las mujeres en cargos directivos ocuparon primero cargos de asistentes. Estas paredes de cristal cuentan con obstáculos culturales y de educación. La función que ha cumplido la mujer a lo largo de la historia ha sido el cuidado de la familia, considerado ello incompatible con la dirección y administración de una empresa. Los programas educativos, lo religioso y la selección de personal en los lugares de trabajo fueron formando el sesgo a lo largo de la historia. Al igual ocurría en el ámbito de la política cuya ley de cupo, muy criticada en su momento, ha logrado un buen resultado.

Estos paradigmas que poco a poco han cambiado aún están lejos de ser derribados, ya que persiste el temor a los costos por maternidad y a la posibilidad que la mujer deje su trabajo para dedicarse a la familia, perdiéndose de ese modo para la organización comercial donde trabaja la inversión realizada en dichos recursos humanos.

Actualmente, hay políticas públicas tendientes al cambio de paradigma y que se están tratando de implementar ya sea a nivel de Gobierno Nacional o Provinciales, políticas mixtas entre lo público y lo privado e instituciones privadas que son de gran ayuda para la comunidad.

Desde el Gobierno Nacional el Plan de Igualdad en la Diversidad para el 2020/2023 propone crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y LGBTI+ puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria⁷.

En la Ciudad de Buenos Aires, a través de la Iniciativa Publica Privada (IPP), desde el 2018 se trata de identificar las brechas que hacen a la disparidad y de ese modo visibilizarlas y combatirlas. Ya son más de 60 empresas públicas y privadas del AMBA que cuentan con un plan de acción, con guías específicas para la búsqueda y contratación de recursos humanos a fin de evitar los sesgos y todas aquellas conductas que puedan llevar a algún tipo de discriminación⁸.

Desde organizaciones privadas, una de ellas la Fundación Flor, se promueve el desarrollo de líderes responsables con el objetivo de transformar las organizaciones, concientizar respecto del valor que agrega la diversidad e inclusión y las prácticas de gobierno para el fortalecimiento institucional, empoderar a la mujer para que alcance sus objetivos y alentar a las organizaciones a incluir los objetivos del Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.⁹

Desde la CNV se están realizando grandes avances en promoción y educación sobre perspectiva de género, finanzas sostenibles con perspectiva de género.

DECONOMI

2.- Finanzas sostenibles con perspectiva de género. Inversión Socialmente Responsable y Gobernanza.

2.1. Principios internacionales de Inversión Socialmente Responsable:

La Inversión Socialmente Responsable (“PRI”, por sus siglas en inglés), es definida como una inversión que, además de los criterios

⁷https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/09/plan_nacional_de_igualdad_en_la_diversidad_2021-2023.pdf

⁸ <https://www.buenosaires.gob.ar/igualdaddegenero/iniciativa-publico-privada-para-la-igualdad-en-el-mercado-de-trabajo#>

⁹ <https://www.flor.org.ar/mision-y-vision>

estrictamente financieros de riesgo, rentabilidad y liquidez, tiene en cuenta las cuestiones Ambientales, Sociales y de Gobernanza (“ASG”).

La toma de decisiones dentro de la emisora implica buscar financiamiento por un lado y por otro, oportunidades referentes al medio ambiente y a lo social sumando a ello las buenas prácticas de gobernanza. Cada vez más los inversores y los consumidores tienen en cuenta la responsabilidad social empresaria y eso hace que lleve a las empresas emisoras a mejorar sus estándares de sustentabilidad y gobernanza (ASG).

En este contexto, surgieron iniciativas como los PRI, que cuentan con el apoyo de la ONU y son considerados líderes en el fomento de la inversión responsable a nivel mundial. Es así como surgieron los “Principles for Responsible Investment”¹⁰.

Estos principios son:

1. Incorporar las cuestiones de sustentabilidad y gobernanza a sus procesos de análisis y de toma de decisiones en lo que se refiere a inversiones.
2. Ser pioneros en incorporar las cuestiones sustentabilidad y gobernanza a sus prácticas y políticas de propiedad.
3. Buscar una divulgación transparente de las cuestiones de sustentabilidad y gobernanza por parte de las entidades en las que inviertan.
4. Promover la aceptación y aplicación de los PRI en el sector de las inversiones.
5. Trabajar en conjunto para mejorar su eficacia en la aplicación de los PRI.
6. Reportar su actividad y progreso en la aplicación de los PRI.

Los factores de cambio climático han hecho tomar conciencia no solamente a las empresas, sino también a los inversores, exigiendo un análisis de sustentabilidad y gobernanza en sus inversiones. Un mundo financiero impensado hace veinte años atrás que ha traído importantes modificaciones en el Mercado de Capitales.

¹⁰ Principles for Responsible Investment. <https://www.unpri.org/>

Este cambio en el comportamiento relacionado con las economías verdes y sustentables, si no son atendidas debidamente pueden afectar la igualdad de género. Así lo considera PWC en su informe sobre “Índice de Mujeres en el Trabajo 2022. Construyendo un lugar de trabajo inclusivo en un mundo neto cero”¹¹ donde hacen un llamado de atención sobre las posibles consecuencias de la creación de nuevos empleos verdes en el tránsito hacia el impacto del “cero neto” o sea empleos y demanda de habilidades verdes cuyos puestos de trabajo son ocupados en su mayoría por hombres, ya sea por temas educacionales o aspectos culturales, lo que ampliaría la brecha de género, por lo que propone trabajar en conjunto empresas y Estado para un cambio de este paradigma.

“Las empresas y los gobiernos pueden hacer más para brindar apoyo específico a las mujeres para ayudarlas a aprovechar los nuevos empleos verdes. Esto incluye identificar las barreras de entrada para las mujeres en los sectores de crecimiento verde, mejorar y volver a capacitar y mejorar el acceso a la financiación para las empresarias que jugarán un papel clave en la transición al cero neto”. Emma Cox. Líder Climático Global, PWC

2.2. Finanzas sostenibles con perspectiva de género en Argentina.

Desde la CNV, explican¹² que los motivos centrales que los llevan a producir normativa de finanzas sustentables son: (i) Cambio de paradigma, siendo lo verde y sustentable el cambio generacional reflejado en el consumo, en atención a la noción que hay entre los jóvenes sobre sustentabilidad. (ii) No solo interesa el rendimiento económico o hacer lo políticamente correcto, sino también el impacto ambiental, el respeto de los derechos de los trabajadores y el medio ambiente. Hay un objetivo de sostenibilidad e impacto en la sociedad, más allá de lo económico. Esto es lo que tienen en cuenta los inversores jóvenes que han dado un nuevo perfil de inversor. (iii) El tercer motivo son los fondos que adquieren estos títulos. Son fondos responsables, con filtro negativo (no invierten

¹¹ <https://www.pwc.co.uk/services/economics/insights/women-in-work-index.html>

¹² <https://www.argentina.gob.ar/cnv/finanzas-sostenibles-cnv> . Florencia Puch Genolet, Responsable en Sostenibilidad y Gobierno Corporativo dentro de la Gerencia y Gobierno Corporativo de la CNV

en compañías tabacaleras o productoras de combustibles fósiles) y filtro positivo (inversiones en sustentabilidad y gobernanza). Estos inversores crecen exponencialmente en Europa. (iv) El cuarto motivo y el más relevante, es que en el mercado argentino hay elementos y productos que permiten formar una cartera sostenible en el Mercado de Capitales, como son por ejemplo el Panel de Gobierno Corporativo y el Panel de Índice de Sustentabilidad de BYMA.

La ley de Financiamiento Productivo 27.440 propició la modernización y adaptación de la normativa a las necesidades actuales del Mercado de Capitales. La Ley 26.831 de Mercado de Capitales da facultades a la CNV a fin de establecer regímenes diferenciados en el Oferta Pública.

Desde el año 2018 la Comisión Nacional de Valores (CNV) está realizando un fuerte y constante trabajo sobre sustentabilidad, gobernanza y perspectiva de género, presentándose en el 2019 los Lineamientos para la emisión de Valores Negociables Sociales, Verdes y Sustentables. Estos Lineamientos siguen los principios en la materia de la Asociación Internacional de Mercado de Capitales (ICMA por sus siglas en ingles) y el Estándar de Bonos Climáticos de la Iniciativa de Bonos Climáticos (CBI, por sus siglas en ingles) y definen como:

- (i) Bonos Verdes como “cualquier tipo de bono donde los recursos serán exclusivamente destinados para financiar, o refinanciar, ya sea en parte o totalmente, proyectos nuevos o existentes que sean elegibles como ‘proyectos verdes’”
- (ii) Bonos Sociales: “bonos cuyos recursos serán exclusivamente utilizados para financiar o refinanciar, en parte o en su totalidad, proyectos sociales elegibles, ya sea nuevos o existentes y que estén alineados con los cuatro componentes principales de los Principios de Bonos Sociales. Los proyectos sociales tienen como objeto abordar o mitigar un determinado problema social y/o conseguir resultados sociales positivos especial, pero no exclusivamente, para un determinado grupo de la población.”
- (iii) Bonos Sustentables: son aquellos que financian una combinación de proyectos ambientales y sociales.

Todos estos bonos buscan generar impacto social y/o ambiental positivo a través del Mercado de Capitales y están cumpliendo su objetivo a la fecha ya que se han emitido a la fecha 34 bonos entre verdes sociales y sustentables¹³.

Los proyectos en los cuales se aplicarán los fondos deberán ser para financiar o refinanciar actividades con fines verdes y/o sociales o ambas y deben cumplir con la normativa de la CNV y del Mercado donde se van a negociar.

Obligatoriamente, deben ser validados como tal por (i) evaluadores y (ii) revisores externos. Ambos pueden ser nacionales o internacionales debidamente acreditados ya sea internacionalmente o nacionalmente y contar con experiencia en finanzas y sustentabilidad. Los Mercados deberán también realizar un control de la revisión externa conforme las guías por ellos elaboradas. Los revisores externos, en su informe, deben describir claramente los beneficios ambientales y/o sociales de la emisión.

A fin de asegurar que los recursos obtenidos sean efectivamente destinados a los proyectos indicados en el prospecto de emisión, las sumas que resulten de la colocación deberán ser asignadas a una cuenta especial, debiendo el emisor contar con un proceso formal de monitoreo sobre aplicación de los fondos y el impacto que hayan tenido con la periodicidad que las normas lo requieren.

Si no se cumplen con los requisitos de los lineamientos los Mercados podrán retirar la etiqueta temática de Bonos Verdes, Sociales y/o Sustentables.

Las principales normas de la CNV son las Resolución Generales 788/2019, 797/2019 de reforma del Código de Gobierno Societario y 896/2021, que contiene guías adicionales que pretenden reforzar los conceptos reflejados en los Lineamientos¹⁴.

¹³ <https://www.byma.com.ar/productos/bonos-svs>

¹⁴ <https://www.cnv.gov.ar/sitioWeb/MarcoRegulatorio> (i) Guía para la inversión socialmente responsable en el mercado de capitales argentino, (ii) Guía para la emisión de Bonos Sociales, Verdes y Sustentables, que tiene como objetivo incentivar activos temáticos. Presenta la información de forma resumida y didáctica, con la finalidad de llegar a todo tipo de público que desee conocer sobre los requisitos y necesidades para emitir un bono social, verde o sustentable y (iii) Guía para Evaluadores Externos de Bonos Sociales, Verdes y Sustentables, cuyo fin es impulsar el crecimiento del mercado de revisores

La Resolución General 885/2021 incorporó un régimen especial de productos de inversión colectiva sustentables, que contempla la creación de Fondos Comunes de Inversión Abiertos y Cerrados y Fideicomisos Financieros que inviertan en activos sostenibles, entre ellos, los valores negociables sociales, verdes y sustentables, trayendo como novedad que en el caso que el producto no cumpla con los requisitos de su lanzamiento pueda reconfigurarse. Se extiende la incorporación de dichos productos a los Fondos Abiertos.

A partir del año 2020, la CNV cuenta con la Mesa de Políticas con Perspectiva de Género, y el origen de la misma es el acuerdo firmado con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (en adelante, MMGyD) cuyo objetivo es la implementación de la “Guía de recomendaciones para la igualdad de género en el mercado de capitales” y la “Encuesta voluntaria a entidades reguladas sobre igualdad de género, diversidad y violencia en el ámbito del mercado de capitales.

Para la CNV, estas encuestas contribuyen a la formación de estadísticas y en la promoción de la educación y transformación cultural. Las encuestas son una invitación a las entidades reguladas a tomar conciencia de la problemática, realizar un ejercicio de autodiagnóstico, fundamental para entender el grado de avance y el camino que aún queda por recorrer.¹⁵ Se han realizado varias capacitaciones entre ellas “La aplicación de la perspectiva de género de las entidades reguladas” y “Una aproximación a las herramientas financieras con perspectiva de género”¹⁶.

También la Comisión Nacional de Valores (CNV) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han suscripto un Memorando de Entendimiento, en agosto del 2021, que tiene como fin cooperar en programas y actividades que promuevan el desarrollo del financiamiento con impacto social en el mercado de capitales y que sea éste una alternativa genuina de financiamiento para actividades relativas a la economía socio-productiva, popular y/o social de impacto, incorporando nuevos actores al mercado de

externos locales que otorguen credibilidad a las etiquetas sociales, verdes o sustentables de dichos instrumentos, y ofrezcan sus servicios a costos acordes al monto de las emisiones locales en la Argentina.

¹⁵ <https://www.cnv.gov.ar/descargas/informes/blob/36e5a29a-7d9d-4ec9-a542-3a8e64eefc71>

¹⁶ <https://www.argentina.gob.ar/cnv/genero-y-diversidad/capacitaciones>

capitales orientados al financiamiento sostenible y vinculados al desarrollo de la economía socio-productiva, estimular la generación de nuevas emisiones de valores negociables de carácter sostenible y construir un circuito virtuoso de educación para la inclusión en el mercado de capitales a través de casos concretos y replicables¹⁷. El programa consta de un laboratorio CNV-PNUD con más de sesenta voluntarios para prestar apoyo para conformar los meses de trabajo regionales

Actualmente, se encuentra en análisis por parte de la CNV la consulta pública de normas (Res. General 934/2022) denominado “Proyecto de Resolución General s/ Régimen simplificado y garantizado para emisiones con impacto social”, cuyo objetivo es establecer acceso al crédito para actividades y sujetos relativos a la economía socio-productiva, popular y/o social de impacto donde las actividades y/o proyectos tenga un significativo impacto social y requieran de fuentes concretas de financiamiento.

Los sujetos que podrán participar son aquellos que están fuera del Régimen General de la Oferta Pública y pueden ingresar a este segmento entidades ya constituidas o a constituirse solamente al efecto de emitir obligaciones negociables en forma individual o programas globales.

Las condiciones esenciales para este segmento son (i) cumplimiento con los Lineamientos de la CNV para los Bonos Sociales, Verdes y Sustentables , (ii) Del prospecto debe surgir claramente el proyecto y población destinataria del mismo y el impacto social esperado, (iii) calificación social otorgada por un agente de calificación de riesgo inscripto ante la CNV (iv) la emisión deberá contar con una garantía por el total de la emisión de al menos una de las Entidades de Garantía autorizadas por la CNV. De dictarse la Resolución sujeta a consulta pública, se ampliará mucho más la oportunidad de crédito a todos aquellos proyectos excluidos en el mundo financiero, siendo una posibilidad más para poder tener acceso a la financiación por parte de los proyectos con perspectiva de género.

¹⁷ <https://www.cnv.gov.ar/descargas/web/blob/CCF18DED-9A6C-41CC-84F4-5BE70F418B30>

2.3. Los Mercados y la sustentabilidad. Primer Bono con perspectiva de género:

En julio de 2019, Bolsas y Mercados Argentinos S.A. (BYMA) lanzó el Panel para Bonos Sociales, Verdes y Sustentables (Panel de Bonos SVS), con su respectivo reglamento, para que las obligaciones negociables, títulos públicos, fondos comunes de inversión cerrados y fideicomisos financieros emitidos conforme a los Lineamientos y etiquetados como sociales, verdes o sustentables, puedan acceder a este panel especial.¹⁸ En dicho panel cotiza el primer bono con perspectiva de género emitido por la emisora **Sumatoria**,¹⁹ una Asociación Civil sin fines de lucro. El producido neto de las Obligaciones Negociables emitidas se destinará a facilitar y ampliar el financiamiento de empresas y organizaciones incluidas en los objetivos del fondo COVIDA-20 y en especial, poner el acento en las Finanzas inclusivas y Equidad de Género.

BYMA busca contribuir a una nueva forma de financiamiento en el mercado en línea con el objetivo planteado por el Protocolo de Kioto y el Acuerdo de París con relación al medioambiente y promover una mayor responsabilidad ambiental y social, de acuerdo a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.

En septiembre del 2020, BYMA y Mercado Abierto Electrónico S.A. (MAE), mercado enfocado principalmente en la negociación de títulos públicos y Obligaciones Negociables, firmaron un acuerdo de colaboración para la colocación primaria de bonos sociales, verdes y sustentables, mediante el cual se establece que las manifestaciones de interés podrán efectuarse a través de ambos mercados. Los bonos ya sean sociales, verdes o sustentables gozan de una exención de arancel.

BYMA también tiene un panel de Gobierno Corporativo²⁰ en donde listan aquellas empresas que adopten normas de gobierno corporativo adicionales.

¹⁸ <https://www.byma.com.ar/bonos-svs-esp/>

¹⁹ https://www.byma.com.ar/wp-content/uploads/2022/03/SUMATORIA-Informe-2022_03.pdf

²⁰ <https://www.byma.com.ar/emisoras/panel-gobierno-corporativo-esp/>

2.4. Vehículos financieros disponibles

Los vehículos financieros disponibles en el mercado de capitales de Argentina a fin de realizar emisiones de impacto ambiental y/o social son las siguientes:

Obligación negociable (ON): los fondos obtenidos por la emisión se destinan a actividades o proyectos temáticos (sociales, verdes o sustentables), respaldados por el balance general del emisor. Garantías que pueden tener: garantía flotante, especial o común previstas en el artículo 3° de la Ley 23.576 de Obligaciones Negociables.

Obligación negociable PYME: Estas ON son emitidos por empresas calificadas como PYME según normativa de la CNV, contando con un régimen informativo especial, más flexible que el régimen general.

Obligación negociable simple: estas emisiones son idénticas a las reseñadas en el ítem anterior, pero la emisión deberá estar garantizada en su totalidad por una Entidad de Garantía listada en la CNV.

Bonos de proyecto: emisiones de obligaciones negociables cuya finalidad sea el financiamiento de proyectos, tanto del sector público o privado, y estructuradas a través de sociedades constituidas exclusivamente a tal efecto, a excepción de las emisiones encuadradas en el artículo 83 de la Ley 26.831 y sus modificatorias conforme lo dispone la Resolución General CNV 747/2018.

Fondo común de inversión: Los fondos obtenidos a través de la emisión de cuota partes de Fondos Comunes de Inversión constituidos en los términos de la Ley 24.083 y modificatorias, se destinan a proyectos temáticos.

Fideicomiso financiero: los fondos obtenidos por la emisión se destinan a proyectos temáticos.

2.5. Gobernanza. Diversidad de Genero como fenómeno mundial:

En reiteradas oportunidades, cuando se habla de diversidad de género en los directorios de empresas ya sea que estas coticen o sean sociedades cerradas, las voces críticas que se escuchan nos hacen sentir como que el pedido de diversidad de género en Argentina es un fenómeno aislado.

Hombres y mujeres se manifiestan por igual en cuanto a que no son necesarios los cupos y que debemos ganarnos nuestro lugar “como corresponde”.

Cualquier cupo o recomendación para que existan más políticas empresariales, o para que haya una mayor transversalización de la perspectiva de género o la existencia de alguna norma como la Resolución 34/2020 de IGJ genera discusiones sin fin, y pareciera que solamente es un movimiento existente en nuestro país. Y no lo es, sino que es un fenómeno mundial tratado por los principales organismos internacionales y países de Occidente.

O sea, que tan equivocados no estamos cuando bregamos por la diversidad. Cuando se cuestiona o se pone en duda si las mujeres están calificadas para integrar directorios, deberíamos buscar donde está la equivocación.

Un estudio de 2017 sobre cupos en Suecia concluyó que las mujeres que se incorporaron a las juntas directivas desplazaron a hombres menos calificados, elevando así en lugar de disminuir, la calidad de la junta directiva.²¹

(i) OCDE:

La búsqueda de la igualdad de género, como bien lo expresa el informe de la OCDE es una batalla cuesta arriba. “Las desigualdades de género predominan en todos los ámbitos de la vida social y económica y en todos los países. Las mujeres jóvenes en los países de la OCDE, por lo general, tienen mayor escolaridad que los hombres jóvenes, pero es menos probable que las mujeres realicen un trabajo remunerado. Las brechas se amplían con la edad.... Las mujeres también tienen menos probabilidades de ser empresarias y están subrepresentadas en posiciones de liderazgo público y privado”²²

(ii) Unión Europea: Para la UE la igualdad de género es un derecho fundamental y un principio clave del pilar europeo de los derechos sociales,

²¹ Besley, T.; Folke, O.; Persson, T.; Rickne, J. 2017. “Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory

and Evidence from Sweden”, en London School of Economics Business Review, 13 mar.

²² OCDE La búsqueda de la igualdad de género. Una batalla cuesta arriba.

<https://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20genero-RESUMEN.pdf>

siendo condición esencial de una economía europea innovadora, competitiva y próspera²³.

El Parlamento Europeo, en su Resolución del 6 de Julio del 2011 sobre Mujeres y Dirección de las Empresas, instó a las empresas a alcanzar el porcentaje crítico de un 30 % de mujeres entre los miembros de los órganos de dirección para 2015 y de un 40 % para 2020. En caso de que esto no se lograra se insta a que haya medidas legislativas por parte de los estados ²⁴.

El Código de Gobierno Societario Español ²⁵, recomienda que con el objetivo de propiciar la diversidad en el consejo de administración desde el punto de vista de género las consejeras deberán representar al menos un 40 % del total de miembros a no más allá de 2022.

A pesar de las metas propuestas por la UE, los avances fueron desiguales ya que la paridad de género a octubre del 2021 era del 30,6% en los miembros del Consejo de Administración de las cotizadas y de ellas, solo el 8,5% de los presidentes eran mujeres.

Recientemente, el 7 de Junio del 2022, el Consejo de la UE y el Parlamento Europeo han alcanzado un acuerdo político provisional sobre una nueva legislación de la UE que promueva una representación de género más paritaria en los consejos de administración de las empresas cotizadas, por ello el Consejo y el Parlamento Europeo en su acuerdo político han establecido “que las empresas cotizadas deberían marcarse el objetivo de que, de aquí a 2026, al menos el 40 % de sus puestos de administrador no ejecutivo lo ocupen personas del sexo infrarrepresentado. Si los Estados miembros optan por aplicar las nuevas normas tanto a los administradores ejecutivos como a los no ejecutivos, el objetivo sería el 33 % de todos los puestos de administrador de aquí a 2026. En el caso de los Estados miembros que no alcancen estos objetivos, las empresas cotizadas tendrían que establecer, para la selección y el

²³ Unión Europea. Documento 52020DC0152. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152&qid=1659012570641>

²⁴ DO C 33 E de 5.2.2013, p. 134

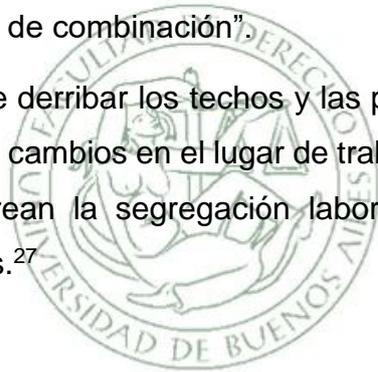
²⁵ Código de buen gobierno de las sociedades Cotizadas. III.3.2.2 Composición del consejo de administración Revisado en Junio 2020. Comisión Nacional del Mercado de Valores. España. <http://www.cnmv.es/porta1/Legislacion/COBG/COBG.aspx>

nombramiento de los miembros del consejo de administración, procedimientos transparentes para rectificar la situación, como por ejemplo una evaluación comparativa de los distintos candidatos a partir de criterios claros y formulados de manera neutra”.²⁶

(iii)OIT:

Este organismo recomienda que la alta dirección promueva la diversidad de género en todos los niveles de la empresa, no sólo en los niveles subalternos o más altos. “La inclusión es tan importante como la diversidad para alcanzar un efecto duradero. Es preciso que las empresas cuenten con políticas y procedimientos y la participación de la dirección. Las organizaciones deben analizar su propia situación y decidir si se centra en la contratación, la promoción, la retención o alguna forma de combinación”.

La OIT propone derribar los techos y las paredes de cristal, y ello a través de la introducción de cambios en el lugar de trabajo si son conscientes de las desventajas que acarrearán la segregación laboral a largo plazo para la economía y sus actividades.²⁷



2.6. Diversidad de género en Directorios de sociedades que hacen oferta pública.

Según el último informe de la CNV denominado “Participación de mujeres en directorios de empresas bajo el Régimen de la Oferta Pública”, solo hay representación femenina del 14,3% ²⁸.

El aumento con relación a otros años no es muy significativo, ya que entre 2019 y 2021 fue del 6,5%. En el informe se manifiesta que aquellas empresas en donde hay mayor participación femenina, también hay mayor rentabilidad, mayor compromiso por parte de los empleados y mayor reputación.

²⁶ <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2022/06/07/council-and-european-parliament-agree-to-improve-gender-balance-on-company-boards/pdf>

²⁷ “La Mujer en la Gestión Empresarial: Cobrando impulso en América Latina y el Caribe” OIT https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/downloads/events/2017/lima_conf/wibm_fullreport_2017_sp

²⁸ Diversidad de Genero en el Mercado de Capitales Argentino https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_sobre_composicion_de_directorios_2022_sw.pdf

La CNV ha dado ciclos de capacitación sobre la aplicación de la perspectiva de género en las entidades reguladas y también realiza encuestas voluntarias sobre igualdad de género, diversidad y violencia en el ámbito del mercado de capitales. La CNV promueve a sus funcionarios realizar cursos sobre perspectiva de género.

Para poder acceder a los cargos en el directorio, y cumplir con la paridad de género y también con la diversidad de edad, etnia y conocimientos, es necesaria la mayor participación de estos sujetos en otras áreas, mayor equidad salarial e igualdad en los derechos laborales para los varones, tales como licencias especiales por paternidad y para ello, las mujeres tendríamos que dejar de ser “paredes de cristal” y poder pasar el “techo de cristal” .

Los principios del Gobierno Corporativo de la OCDE y el G20 aprobados por la cumbre de Antalya celebrada los días 15 y 16 de Noviembre del 2015, donde Argentina estuvo presente, trajo como consecuencia la adecuación de la normativa sobre Gobierno Societario en nuestro país.

La CNV a fines del año 2018 realizó una consulta pública, en base a la elaboración participativa de normas, con intervención de los distintos actores del Mercado de Capitales e instituciones universitarias. Como consecuencia de ello, se dictó la Resolución General 797/2019, que dio lugar a la reforma del código de Gobierno Societario.²⁹ A partir de su entrada en vigencia, se han realizado avances en la implementación del mismo. El Código, al igual que otros en el resto del mundo, es de cumplimiento voluntario, basándose en el principio de “cumplir o explicar”.

Es una herramienta de difusión de buenas prácticas, generando cultura sobre las mismas. Las emisoras al dar sus explicaciones lo hacen dentro del contexto particular de la realidad de cada una y proporcionan a la CNV un fundamento claro sobre la acción que la sociedad está tomando o tomará para cumplir con la práctica, indicando si son de difícil implementación o no.

La CNV, hace un seguimiento general para todas las emisoras y otro en particular sobre alguna de ellas que son elegidas por sorteo. Esta implementación comenzó en 2020 y continua a la fecha, habiendo sido el último

²⁹ https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/vf._codigo_de_gobierno_societario_-8.2.22.pdf

DECONOMI

AÑO V – NÚMERO 16

sorteo el día de 21 Julio del 2022. Esto significa un mayor incentivo al cumplimiento de la normativa por parte de las emisoras.

El principio IX del Código establece que “El Directorio deberá contar con niveles adecuados de independencia y diversidad que le permitan tomar decisiones en pos del mejor interés de la compañía, evitando el pensamiento de grupo y la toma de decisiones por individuos o grupos dominantes dentro del Directorio” y el punto 13 referido a Nominaciones sugiere el cumplimiento de “...un Directorio diverso, teniendo en consideración la diversidad de género, origen geográfico, edad, perfil étnico y experiencia profesional ...”

Aun queda establecer metas de porcentajes a cubrir en las altas gerencias y directorios en los años venideros, ya que ello, al igual que ha ocurrido en otros países ello concientizaría más a las emisoras y de ese modo se podría ir superando la brecha de género.



DECONOMI