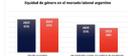




Según el estudio de la consultora McKinsey, el avance de la igualdad de género en el mundo laboral...



El estudio también revela que las empresas con mayor representación femenina en sus equipos directivos...



En España, el estudio indica que el avance de la igualdad de género en el mundo laboral...



Los investigadores vinculan este retroceso con las condiciones macroeconómicas adversas...



El estudio también destaca que las empresas con mayor representación femenina...



[...] 24. Los investigadores vinculan este retroceso con las condiciones macroeconómicas adversas, aunque paradójicamente, una mayor representación femenina se asocia con una mayor resiliencia empresarial durante las crisis

económicas.

Según datos de Grant Thornton , a pesar del progreso constante en los últimos años, actualmente las mujeres ocupan solo el 34% de los puestos de liderazgo senior a nivel mundial , un aumento de solo 0,5 puntos porcentuales con respecto a 2024. A este ritmo, una muj [...]

Según datos del Foro Económico Mundial, se estima que tomará 134 años alcanzar la paridad completa a nivel global y unos 152 años para cerrar la brecha de género en participación y oportunidad económica. Los datos internacionales y qué pasa en Argentina. Los datos hablan por sí solos y este nuevo #8M se convierte en otra oportunidad para visibilizarlos. Según el Foro Económico Mundial (WEF) , la paridad de género completa sigue estando a más de cinco generaciones de distancia. Basándose en los datos actuales, se estima que tomará 134 años alcanzar la paridad completa a nivel global y llevará unos 152 años cerrar la brecha de género en participación y oportunidad económica.

Un informe reciente de LinkedIn, citado por el WEF, revela la cruda realidad del mercado laboral: las mujeres representan el 42% de la fuerza laboral global, pero solo el 31,7% de los cargos senior. La desigualdad se hace más evidente en los niveles de liderazgo , donde las mujeres van perdiendo terreno de manera sistemática. En 2024, la diferencia entre los puestos de nivel de entrada y los roles de alta dirección (C-suite) fue de 21,5 puntos porcentuales.

La situación se agrava con una tendencia preocupante: la contratación de mujeres en puestos de liderazgo comenzó a deteriorarse, pasando del 37,5% en 2022 al 36,4% a principios de 2024. Los investigadores vinculan este retroceso con las condiciones macroeconómicas adversas, aunque paradójicamente, una mayor representación femenina se asocia con una mayor resiliencia empresarial durante las crisis económicas.

Según datos de Grant Thornton , a pesar del progreso constante en los últimos años, actualmente las mujeres ocupan solo el 34% de los puestos de liderazgo senior a nivel mundial , un aumento de solo 0,5 puntos porcentuales con respecto a 2024. A este ritmo, una mujer joven que comienza su carrera hoy probablemente pasará más de un cuarto de siglo antes de ver un liderazgo con equilibrio de género en las empresas del mercado medio.

Argentina muestra un panorama mixto en la lucha por la equidad de género. En el Informe Global de Brecha de Género 2024 (WEF), el país escaló posiciones, pasando del puesto 36 al 32 a nivel internacional, con un puntaje general de 0.772. Los datos revelan fortalezas significativas, especialmente en educación, donde Argentina alcanza la paridad total, liderando globalmente este subíndice con un puntaje perfecto de 1.000. Sin embargo, persisten desafíos en la participación económica. Con un puntaje de 0.651 en el subíndice de oportunidad económica, el país se ubica en el puesto 97.

Un dato relevante es que en Argentina solo el 16% de las mujeres alcanza cargos directivos y en el 92% de las organizaciones hay mujeres capacitadas para ocupar esos roles , según un comunicado compartido por el portal de empleos Zonajobs , la organización especializada Grow - género y trabajo, y la agencia independiente Vendaval Agency en el marco de la campaña La maratón de todos los días.

La desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo un obstáculo significativo para el desarrollo profesional de las mujeres. Siete de cada 10 personas que realizan estas tareas más de cuatro horas al día son mujeres.

Una encuesta de Randstad realizada de manera online a 3.504 personas señala que el 65% de los trabajadores argentinos tiene un jefe hombre, a pesar de que el 55% de los encuestados sostiene que su empleador cuenta en la actualidad con políticas de equidad de género. La comparación de estos resultados con relevamientos de años anteriores enciende una luz de alarma, dado que si bien se ha incrementado el número de compañías que hoy poseen políticas de equidad de género en 7 puntos porcentuales respecto a la medición de 2023, no se ha logrado un avance significativo en la paridad de género, habida cuenta que el número de trabajadores que refiere tener un jefe varón se ha reducido apenas 2 puntos porcentuales en estos 2 años, dejando en evidencia el largo camino que falta por andar en materia de equidad e igualdad en nuestro país.

Además, solo el 57% de los encuestados afirmó que su actual empleador cuenta con igual cantidad de mujeres que hombres en puestos de decisión. Y los consultados revelan que en su empleo actual solo el 35% de los puestos de CEO o Gerente General son ocupados por mujeres.

Y hay más motivos de alarma. A partir de un relevamiento a nivel nacional, el Instituto de Género e Inclusión de Universidad Siglo 21 llevó adelante un estudio para indagar sobre la violencia y el acoso por razones de género en el ámbito laboral. Los resultados indican que una de cada cuatro mujeres líderes que trabajan en relación de dependencia (27,5%) ha experimentado acoso emocional, verbal o físico en su entorno laboral , en comparación con el 18,3% de los hombres líderes en la misma condición laboral. En esta línea, el informe revela que el 37,7% de las mujeres en relación de dependencia que ocupa puestos de liderazgo ha recibido bromas ofensivas por su género, lo que afecta su desempeño laboral. Una de cada cuatro de estas mujeres líderes ha visto comprometido su compromiso con el trabajo debido a estas experiencias, mientras que solo uno de cada diez hombres reporta el mismo impacto.

En cuanto a la prevención y las respuestas ante este tipo de situaciones, apenas el 30% de las personas encuestadas afirma que la organización a la que pertenece cuenta con herramientas para abordar casos de violencia y acoso, si bien son obligatorios. En el caso de quienes trabajan en relación de dependencia el porcentaje aumenta al 36,2%, disminuyendo al 17,3% entre quienes trabajan bajo otra modalidad. Además, solo el 25,9% de quienes trabajan en relación de dependencia afirman haber recibido capacitación sobre el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cifra que cae al 9,8% en otras modalidades.

Una buena noticia: Latinoamérica y el Caribe es la región con menor brecha de género en intención de emprender a nivel mundial, según el estudio "Empoderamiento para Todas: Apoyando a Mujeres Emprendedoras", realizado por Mastercard . Así, un 75% de las mujeres y un 76% de los hombres han considerado iniciar un negocio, y esta tendencia se mantiene para quienes planean hacerlo en el futuro (76% mujeres vs. 77% hombres), lo que refleja una creciente equidad en las oportunidades de emprendimiento. Sin embargo, los hallazgos demuestran que, para muchas mujeres, convertir una idea en un negocio sostenible sigue representando un desafío, siendo la falta de financiamiento y recursos financieros una de las principales barreras para quienes desean emprender en LAC. Para aquellas que ya tienen un negocio, el cuidado infantil se convierte en un desafío adicional.

Mucho camino por recorrer

La brecha de género se profundiza en el sector tecnológico, revelando una dramática desigualdad en las áreas de ciencia tecnología , ingeniería y matemáticas (STEM). Según datos de LinkedIn citados por el Foro Económico Mundial, las mujeres representan solo el 28,2% de la fuerza laboral STEM , en comparación con el 47,3% en sectores no STEM . La denominada "caída a la cima" es aún más pronunciada en estas áreas: mientras las mujeres constituyen más de la mitad de los trabajadores en sectores no STEM, apenas alcanzan un tercio en STEM, y su representación en roles de liderazgo se reduce aún más, llegando a poco más de una décima parte en puestos directivos tecnológicos.

Además, en fintech , la representación femenina sigue siendo baja: solo el 30% de la fuerza laboral está formada por mujeres y solo el 10% ocupa cargos de liderazgo. Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el impulso de la transformación digital y la

innovación en fintech. Según un estudio de Boston Consulting Group (BCG), las startups lideradas por mujeres generan un 10% más de ingresos que aquellas dirigidas por hombres, a pesar de recibir un 50% menos de financiamiento.

Esta subrepresentación implica una doble desventaja para las mujeres en el mercado laboral actual. No solo ocupan menos espacios en los sectores de mayor crecimiento y mejor remuneración, sino que también corren el riesgo de quedar relegadas en los trabajos más vulnerables a la transformación tecnológica, perpetuando un círculo de desigualdad económica y profesional en plena era digital.

Según los datos del informe "La brecha que persiste", elaborado por Chicas en Tecnología, el sistema universitario argentino revela una profunda contradicción. Entre 2012 y 2021, la matrícula universitaria creció un 40%, con mujeres representando el 61,3% de la matrícula. Sin embargo, esta mayoría se desvanece dramáticamente en el campo tecnológico: mientras en Ciencias Naturales alcanzan el 62,5%, en carreras de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) apenas representan el 20,3%.

La distribución por disciplinas expone una segregación educativa persistente. En carreras STEM, las mujeres ocupan espacios desiguales: son mayoría en ciencias naturales, matemáticas y estadística, pero su presencia disminuye significativamente en ingeniería, industria y construcción. En programación, el panorama es aún más crítico, con tasas de participación femenina que no superan el 23% en ningún país de la región, reproduciendo un patrón de exclusión que limita su inserción en los sectores tecnológicos de mayor crecimiento y mejor remuneración.

Por otra parte, según estadísticas de la Cessi en 2018, las mujeres representaban el 26% de la fuerza laboral en tecnología, cifra que ha crecido al 35% en 2024. "El progreso es innegable, pero aún hay mucho por hacer", dice Federico Pineda, CEO de ITR y Miembro de Comisión Directiva CESSI.

Un dato clave en una Argentina productiva: en el sector agropecuario, que abarca agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca, las mujeres representaron el 12,7% de la fuerza laboral en 2023, según datos del INDEC. Aunque esta cifra refleja una participación significativamente menor en comparación con el 87,3% de los hombres, se evidencia un avance en la inclusión femenina en un sector históricamente dominado por ellos. Según datos compartidos por deCampoaCampo, a pesar de la baja participación, las mujeres han logrado progresos en la reducción de la brecha salarial, que aunque persiste, se ha reducido desde un 15% en 2021, indicando un avance hacia una mayor equidad salarial en el sector.

Producción: Laura Mafud y Florencia Radici