



[...] Un análisis de Grant Thornton revela que, al ritmo actual, la equidad de género en los puestos de alta dirección en empresas del mercado medio no se concretará hasta 2051. El estudio subraya la necesidad urgente de acciones concretas para acelerar la inclusión femenina en los niveles de liderazgo. El más reciente informe Women in Business 2025 de Grant Thornton International Limited (GTIL) arroja una perspectiva preocupante sobre el futuro de la paridad de género en el ámbito empresarial.

[...]

Un análisis de Grant Thornton revela que, al ritmo actual, la equidad de género en los puestos de alta dirección en empresas del mercado medio no se concretará hasta 2051. El estudio subraya la necesidad urgente de acciones concretas para acelerar la inclusión femenina en los niveles de liderazgo. El más reciente informe Women in Business 2025 de Grant Thornton International Limited (GTIL) arroja una perspectiva preocupante sobre el futuro de la paridad de género en el ámbito empresarial.

Según el estudio, sin una aceleración significativa de las medidas de inclusión, la representación equitativa de mujeres en los puestos de alta dirección de las empresas del mercado medio a nivel global no se alcanzará hasta el año 2051. Este hallazgo pone de manifiesto la lentitud del progreso actual y la urgencia de implementar estrategias más efectivas.

A pesar de los esfuerzos y algunos avances registrados en los últimos años, el informe señala que las mujeres ocupan actualmente solo el 34% de los puestos de liderazgo senior a nivel mundial.

El incremento de apenas 0,5 puntos porcentuales con respecto al año anterior evidencia la insuficiencia del ritmo de cambio.

De mantenerse esta tendencia, una mujer que inicie su carrera profesional hoy podría esperar más de un cuarto de siglo para observar una representación paritaria en las cúpulas empresariales.

El análisis de Grant Thornton, presentado en un desayuno ante la prensa y en el que estuvo presente Avistajes, destaca la importancia del mercado medio, que constituye el 90% de las empresas a nivel global y genera dos tercios de los empleos. La falta de progreso en la igualdad de género en este sector tiene un costo significativo.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que cerrar la brecha de género en los mercados en desarrollo podría impulsar el PIB global en un 23%.

Si bien se observan avances en ciertos roles, la distribución sigue siendo desigual. En las empresas medianas, los puestos con mayor representación femenina son Recursos Humanos (47,6%), Finanzas (CFO) con un 44,6%, y Marketing (CMO) con un 33,3%. Sin embargo, el crecimiento en la proporción de directoras ejecutivas (CEO) ha sido modesto, alcanzando solo el 21,7% en 2025, cifra que incluso se encuentra por debajo del 28,4% registrado en 2023.

América del Sur se destaca como una región pionera en la igualdad de género en el ámbito corporativo.

En esta región, las mujeres ocupan el 37,2% de los puestos directivos, lo que representa un aumento de 1,4 puntos porcentuales en comparación con el año anterior. Argentina y Brasil lideran este progreso.

“Sabemos que las empresas logran mejores resultados cuando tienen una mayor diversidad de género en los niveles jerárquicos más altos. Toman mejores decisiones, suelen ser más creativas y también responden mejor ante las crisis lo que es bueno para las mujeres

también es bueno para las empresas”, afirma Matiana Behrends , Socia, Responsable de Servicios de Asesoramiento y Consultoría de Capital Humano de Grant Thornton Argentina.

Behrends también señala que en Argentina, un intenso debate sobre la igualdad de género y movimientos culturales como #NiUnaMenos han aumentado la visibilidad de los desafíos que enfrentan las mujeres, impactando también el ámbito corporativo. Para revertir esta tendencia y acelerar el camino hacia la paridad, Grant Thornton insta a los líderes empresariales a implementar medidas concretas y efectivas.

Entre ellas, se destaca la necesidad de establecer objetivos claros de representación femenina en la alta dirección , ya que una gran mayoría de las empresas (63,9%) aún no cuentan con metas definidas en este sentido.

El informe también subraya la importancia de fomentar redes de mentoría y desarrollo profesional que promuevan la retención y el crecimiento del talento femenino. Las empresas que han implementado estrategias de networking han experimentado un aumento significativo (61,1%) en la participación femenina en posiciones directivas.

Otra recomendación clave es exigir diversidad en las cadenas de suministro . Un porcentaje considerable de empresas (77,6%) ha recibido solicitudes de inversores, clientes o socios para demostrar su compromiso con la diversidad de género, y más de la mitad de ellas (56,3%) respondieron a esta demanda aumentando la participación femenina en sus altos mandos.

“El mercado medio es el motor de la economía global y su éxito depende de un liderazgo diverso. No se trata solo de equidad, sino de impulsar un crecimiento económico sin precedentes. Al acelerar la equidad de género, creamos un entorno empresarial más innovador, resiliente y dinámico para las generaciones futuras”, enfatiza Peter Bodin, Director Ejecutivo de GTIL.

El mensaje del informe Women in Business 2025 de Grant Thornton es claro: la equidad de género en los puestos de liderazgo no es únicamente una cuestión de justicia social, sino un imperativo estratégico fundamental para fortalecer las economías y el liderazgo global. La acción decidida es necesaria ahora para transformar el panorama empresarial y garantizar una representación equitativa en el futuro.

Mirá el informe completo haciendo click en la imagen