



DÍA DE LA MUJER: 3 CLAVES PARA NO PERDER TERRENO EN EL CAMINO A LA PARIDAD

8 marzo 2026 Economía

Día de la Mujer: 3 claves para no perder terreno en el camino a la paridad

Aseguran que las empresas con políticas de igualdad tienen un 73% más de probabilidades de crecer sobre el 5% anual. Se estancó el avance. Los dos países que salvan el declive en la región

En esta noticia

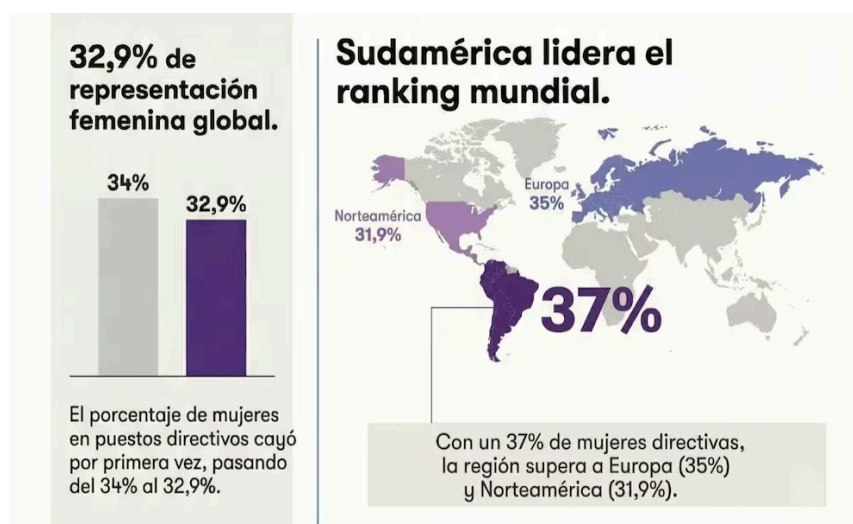
- [Las 3 claves para no perder terreno](#)
- [Luces y sombras del 2026](#)
- [La advertencia final](#)

Luego de años de evolución, el avance de las mujeres en la alta dirección ha sufrido su primer traspié afectado por la **volatilidad de los mercados** y una **flexibilización de las políticas de diversidad**.

En este contexto que hace más empinado el camino hacia la equidad, según el último informe **Women in Business 2026** de Grant Thornton, el porcentaje global de directivas cayó del **34%** al **32,9%**.

A pesar de una leve baja regional del 0,2%, **Sudamérica resiste** y se mantiene a la vanguardia mundial con un **37%** de representación femenina, superando a Europa (35%) y Norteamérica (31,9%), sin embargo, el cambio de tendencia global enciende una **alerta**.

Este retroceso de 1,1 puntos porcentuales confirma que el progreso no es lineal: al ritmo actual, la paridad de género recién se alcanzaría en el año **2051**.



El estudio señala que, mientras muchas grandes empresas han comenzado a **flexibilizar sus programas de diversidad** (DE&I) entre 2024 y 2025, las empresas medianas intentan sostener el compromiso ante un mercado que exige mayor transparencia.

Chile y Brasil, que han reforzado sus marcos legales (leyes de paridad en directorios y equidad salarial) para blindar los avances logrados y evitar que se vuelvan frágiles, son claves para frenar la caída en la región.



Fuente: Shutterstock

“Sudamérica está demostrando una vitalidad única; nuestra región tiene un ADN emprendedor muy fuerte y un ecosistema de empresas familiares y medianas que son el verdadero motor de nuestra economía”, afirmó **Matiana Behrends**, Partner Advisory Services en Grant Thornton Argentina.

“Ese espíritu de **‘salir a vender’** y esa **cultura de trabajo** que nos caracteriza está dando frutos tangibles y posiciona a la región en un lugar de privilegio a nivel global”, agregó.

Para no ceder el terreno ganado en este entorno hostil, el reporte identifica tres pilares estratégicos.

Las 3 claves para no perder terreno

Para evitar que el retroceso se profundice y blindar los avances logrados, las empresas deben pasar de la “buena intención” a la estrategia pura:

1. Vincular la paridad con el éxito comercial

La diversidad ya no es solo una cuestión ética, es un motor de rentabilidad. Los datos son contundentes: las empresas que implementan medidas de igualdad tienen un **73% más de probabilidades de crecer por encima del 5% anual**. En tiempos de incertidumbre, la pluralidad de miradas en la mesa de decisión es una ventaja competitiva medible.



El estudio vinculó nivel de educación con crecimiento económico y estos países encabezaron lista de estudiantes universitarios en la región. Fuente: Freepik.es

2. Involucrar a todo el ecosistema

La resiliencia de una compañía no termina en sus oficinas. Para blindar el progreso, es necesario que **socios, proveedores y clientes** compartan los mismos objetivos de igualdad. Una empresa que exige estándares de equidad a su cadena de valor crea un escudo protector contra los retrocesos del mercado global.

3. Aumentar la visibilidad de referentes estratégicos

No basta con que haya mujeres; deben estar en los lugares donde se define el futuro. El informe destaca como dato positivo el crecimiento de mujeres en el rol de **CEO (23,8%)** y la consolidación en las direcciones financieras (**CFO con un 39%**).

Mostrar a mujeres liderando la estrategia y el capital es vital para **inspirar a las nuevas generaciones** y, fundamentalmente, para atraer inversiones que hoy priorizan la transparencia.

En ese mismo sentido, un informe de **BCG** plantea que “pasar de la intención a la acción exige un **esfuerzo deliberado en todos los niveles de la organización**, impulsando un liderazgo comprometido, la rendición de cuentas, el desarrollo de capacidades y la supervisión específica de las acciones de empoderamiento económico”. Para esto se necesita un liderazgo comprometido pero también el desarrollo de capacidades. Todo con una rendición de cuentas para integrarlo en los procesos de planificación. Y una **medición pero con mentalidad de aprendizaje** más que de cumplimiento de objetivos.

Luces y sombras del 2026

Entre los datos destacados, el relevamiento mostró que, tras años de caída, los **equipos “solo de hombres” volvieron a crecer**. El porcentaje de empresas con equipos directivos exclusivamente masculinos pasó del 4,1% al **5,7%**.

En cambio, el cargo de directora financiera (CFO) se consolida como un rol clave ocupado por mujeres en un **39%**, solo superado por Recursos Humanos (43%).

Por último, el **91,9%** de los directivos considera las políticas de igualdad de una empresa antes de postularse; para el 66,6% es una prioridad absoluta.

La advertencia final

En este “mundo más hostil”, las empresas que den **la espalda a la paridad no solo llegarán tarde al 2051**, sino que corren el riesgo de perder el recurso más escaso de la década: el talento humano.

“Para que el progreso sea sostenible, la visibilidad de las mujeres en los **puestos de máxima decisión**, como las Direcciones Ejecutivas y Financieras, tiene que dejar de ser la excepción para convertirse en la norma”, dijo **Behrends**.

[...] ufrido su primer traspíe afectado por la volatilidad de los mercados y una flexibilización de las políticas de diversidad.

En este contexto que hace más empinado el camino hacia la equidad, según el último informe Women in Business 2026 de Grant Thornton, el porcentaje global de directivas cayó del 34% al 32,9%.

A pesar de una leve baja regional del 0,2%, Sudamérica resiste y se mantiene a la vanguardia mundial con un 37% de representación femenina, superando a Europa (35%) y [...]

Día de la Mujer: 3 claves para no perder terreno en el camino a la paridad Aseguran que las empresas con políticas de igualdad tienen un 73% más de probabilidades de crecer sobre el 5% anual. Se estancó el avance. Los dos países que salvan el declive en la región Luego de años de evolución, el avance de las mujeres en la alta dirección ha sufrido su primer traspíe afectado por la volatilidad de los mercados y una flexibilización de las políticas de diversidad.

En este contexto que hace más empinado el camino hacia la equidad, según el último informe Women in Business 2026 de Grant Thornton, el porcentaje global de directivas cayó del 34% al 32,9%.

A pesar de una leve baja regional del 0,2%, Sudamérica resiste y se mantiene a la vanguardia mundial con un 37% de representación femenina, superando a Europa (35%) y Norteamérica (31,9%), sin embargo, el cambio de tendencia global enciende una alerta.

Este retroceso de 1,1 puntos porcentuales confirma que el progreso no es lineal: al ritmo actual, la paridad de género recién se alcanzaría en el año 2051.

El estudio señala que, mientras muchas grandes empresas han comenzado a flexibilizar sus programas de diversidad (DE&I) entre 2024 y 2025, las empresas medianas intentan sostener el compromiso ante un mercado que exige mayor transparencia.

Chile y Brasil, que han reforzado sus marcos legales (leyes de paridad en directorios y equidad salarial) para blindar los avances logrados y evitar que se vuelvan frágiles, son claves para frenar la caída en la región.

"Sudamérica está demostrando una vitalidad única; nuestra región tiene un ADN emprendedor muy fuerte y un ecosistema de empresas familiares y medianas que son el verdadero motor de nuestra economía", afirmó Matiana Behrends, Partner Advisory Services en Grant Thornton Argentina.

"Ese espíritu de 'salir a vender' y esa cultura de trabajo que nos caracteriza está dando frutos tangibles y posiciona a la región en un lugar de privilegio a nivel global", agregó.

Para no ceder el terreno ganado en este entorno hostil, el reporte identifica tres pilares estratégicos.

Las 3 claves para no perder terreno

Para evitar que el retroceso se profundice y blindar los avances logrados, las empresas deben pasar de la "buena intención" a la estrategia pura:

1. . Vincular la paridad con el éxito comerci

La diversidad ya no es solo una cuestión ética, es un motor de rentabilidad. Los datos son contundentes: las empresas que implementan medidas de igualdad tienen un 73% más de probabilidades de crecer por encima del 5% anual. En tiempos de incertidumbre, la pluralidad de miradas en la mesa de decisión es una ventaja competitiva medible.

2. . Involucrar a todo el ecosiste

La resiliencia de una compañía no termina en sus oficinas. Para blindar el progreso, es necesario que socios, proveedores y clientes compartan los mismos objetivos de igualdad. Una empresa que exige estándares de equidad a su cadena de valor crea un escudo protector contra los retrocesos del mercado global.

3. . Aumentar la visibilidad de referentes estratégic

No basta con que haya mujeres; deben estar en los lugares donde se define el futuro. El informe destaca como dto positivo el crecimiento de mujeres en el rol de CEO (23,8%) y la consolidación en las direcciones financieras (CFO con un 39%).

Mostrar a mujeres liderando la estrategia y el capital es vital para inspirar a las nuevas generaciones y, fundamentalmente, para atraer inversiones que hoy priorizan la transparencia.

En ese mismo sentido, un informe de BCG plantea que "pasar de la intención a la acción exige un esfuerzo deliberado en todos los niveles de la organización, impulsando un liderazgo comprometido, la rendición de cuentas, el desarrollo de capacidades y la supervisión específica de las acciones de empoderamiento económico". Para esto se necesita un liderazgo comprometido pero también el desarrollo de capacidades. Todo con una rendición de cuentas para integrarlo en los procesos de planificación. Y una medición pero con mentalidad de aprendizaje más que de cumplimiento de objetivos.

Luces y sombras del 2026

Entre los datos destacados, el relevamiento mostró que, tras años de caída, los equipos "solo de hombres" volvieron a crecer. El porcentaje de empresas con equipos directivos exclusivamente masculinos pasó del 4,1% al 5,7%.

En cambio, el cargo de directora financiera (CFO) se consolida como un rol clave ocupado por mujeres en un 39%, solo superado por Recursos Humanos (43%).

Por último, el 91,9% de los directivos considera las políticas de igualdad de una empresa antes de postularse; para el 66,6% es una prioridad absoluta.

La advertencia final

En este "mundo más hostil", las empresas que den la espalda a la paridad no solo llegarán tarde al 2051, sino que corren el riesgo de perder el recurso más escaso de la década: el talento humano.

"Para que el progreso sea sostenible, la visibilidad de las mujeres en los puestos de máxima decisión, como las Direcciones Ejecutivas y Financieras, tiene que dejar de ser la excepción para convertirse en la norma", dijo Behrends.