

Forbes^{AR}

Brecha de género 2026: por qué el avance de las mujeres se enfrenta a un retroceso histórico

Forbes Argentina

dom, 8 de marzo de 2026, 8:00 a.m. GMT-3

5 min de lectura



En un nuevo **Día Internacional de la Mujer**, la fotografía del **liderazgo femenino** presenta claroscuros que obligan a recalibrar las **estrategias de equidad** a nivel global y local. Tras años de avances sostenidos, los datos del informe **"Women in Business 2026"** de **Grant Thornton** encienden las alarmas: el progreso hacia la igualdad en los **puestos de máxima decisión** sufrió su primera caída reciente, pasando del 34% al 32,9%. Al ritmo actual, la **paridad de género** en el **mundo corporativo** recién se alcanzaría en el año **2051**, una postergación de un cuarto de siglo que refleja cómo las estructuras de poder se resisten a una transformación definitiva.

Este fenómeno global tiene una expresión particular en **Sudamérica**. Aunque la región ha sufrido una leve baja, continúa liderando el ranking mundial con un **37% de representación femenina en cargos directivos**, superando a Europa y Norteamérica. Sin embargo, el mismo informe advierte un retroceso cultural preocupante: el porcentaje de empresas con **equipos directivos conformados únicamente por hombres** volvió a subir, mientras que muchas compañías planean recortar sus **iniciativas de igualdad**. En **Argentina**, la pirámide de poder sigue siendo marcadamente masculina: según el **Instituto de Género e Inclusión de Insight 21 (Universidad Siglo 21)**, el **82,8% de las compañías tiene a un varón como máxima autoridad**, y el 55% de las organizaciones mantiene una baja o nula **presencia femenina** en sus estructuras.



El "boom" de los mandos medios y sectores no tradicionales

Frente al **techo de cristal** de los directorios, surge un fenómeno esperanzador en la base de la pirámide de decisiones. Según la **Encuesta 8M de Adecco Argentina**, el verdadero movimiento estructural está ocurriendo en las **jefaturas, coordinaciones y gerencias de primera línea**: 2 de cada 10 mujeres afirmaron haber accedido a un puesto de mayor responsabilidad en los últimos dos años. Aun así, el estudio de **Insight 21** advierte que este flujo se detiene antes de llegar a la cima : el 7,5% de las empresas no tiene mujeres en cargos que reportan directamente a la máxima autoridad, y solo el **17,3% de quienes ocupan la posición de "número uno" son mujeres**.

Este avance se traslada a **industrias históricamente masculinizadas**. El **95% de las mujeres** encuestadas por **Adecco** manifestó que estaría interesada en trabajar en **minería, petróleo o construcción**. En cuanto a la percepción de apertura, el 57% de las profesionales eligió el bloque de **Logística y Energía**, frente al 43% que señaló a **Tecnología y Finanzas** como sectores más receptivos al **talento femenino**.

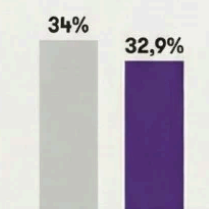


8M: Se estanca el progreso de las mujeres en la alta dirección



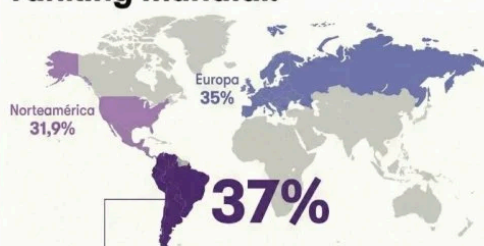
La paridad de género en la alta dirección se alcanzaría recién en el año **2051**.

32,9% de representación femenina global.



El porcentaje de mujeres en puestos directivos cayó por primera vez, pasando del 34% al 32,9%.

Sudamérica lidera el ranking mundial.



Con un 37% de mujeres directivas, la región supera a Europa (35%) y Norteamérica (31,9%).

Crecen las mujeres CEOs a nivel global.



Las directoras ejecutivas ahora representan el 23,8%, un aumento de 2,1 puntos porcentuales.

Retroceso en equipos directivos inclusivos.



El porcentaje de empresas con equipos exclusivamente masculinos subió del 4,1% al 5,7%.

Las CFOs ganan terreno estratégico.



El cargo de directora financiera es ocupado por mujeres en un 39%, consolidándose como un rol clave.

La paradoja tecnológica y la brecha salarial

Cuando se analiza el **sector tecnológico en Argentina**, la realidad muestra fisuras estructurales. Según la investigación **"Paridad en Código" de Chicas en Tecnología (CET)**, las mujeres representan apenas el **36% de la fuerza laboral técnica**. Aquí surge la **"paradoja educativa"**: el 76% de las mujeres en IT cuenta con **estudios universitarios o de posgrado**, frente al 54% de los hombres. Sin embargo, esta sobrecualificación no rompe el techo de cristal: en las empresas grandes, ellas ocupan apenas el **20% de los puestos en los Directorios**. De hecho, el informe de **Insight 21** refuerza esta brecha: en las organizaciones de más de 250 empleados, la presencia de mujeres en la máxima jerarquía cae al **9,6%**.

Esta desigualdad tiene un correlato directo en los salarios. El estudio **Talent Trends de Michael Page** señala que el **40% de las profesionales en Argentina percibe una brecha salarial de género**. A pesar de que la mayoría de las empresas afirma que existe "igualdad salarial", solo el 8% realiza análisis formales de sueldos por género. La inacción es todavía más profunda según **Insight 21**, que revela que apenas el **2,3% de las compañías realiza auditorías periódicas** para garantizar la **equidad remunerativa**.



Barreras de permanencia y el desafío de la corresponsabilidad

La inacción no es solo salarial. Según **CET**, solo el 16% de las empresas tecnológicas ofrece acceso a **espacios de cuidado**, y apenas un 24% posee **protocolos de denuncia ante acoso**, a pesar de que 8 de cada 10 mujeres en IT reportaron haber atravesado situaciones de discriminación.

En este contexto, el **equilibrio vida-trabajo** surge como una demanda prioritaria. Para el 41% de las mujeres en roles de liderazgo encuestadas por **Michael Page**, este es el factor cultural más relevante. Un avance incipiente se ve en las licencias: un **28,4% de las compañías locales** ofrece licencias adicionales a las legales, fomentando la **licencia por paternidad extendida** para permitir una **crianza compartida**.

El caso de negocio: rentabilidad y futuro

A pesar de las barreras, **invertir en igualdad es altamente rentable**. El informe de **Grant Thornton** demuestra que las empresas que adoptan medidas de equidad registran un **crecimiento de ingresos superior al 5%**. No obstante, el financiamiento está en riesgo: **Insight 21** detectó que solo el **5,5% de las empresas asignó un presupuesto específico para temas de género**, y el 40% de las grandes organizaciones redujo su inversión en este eje durante el último año.

Para que el progreso sea sostenible, es urgente abordar el "**embudo universitario**". Aunque las mujeres son mayoría en la universidad, su participación cae en las **carreras STEM** y se desploma en **programación**. El camino hacia **2051** exige vencer la resistencia de las empresas que admiten nulo interés en nuevas medidas y transformar la **infraestructura institucional**: hoy, 7 de cada 10 empresas argentinas no cuentan con una **estrategía escrita para promover la igualdad**. El desafío es lograr que la equidad sea la norma operativa del mercado.

yahoo!noticias

© 2026 Yahoo.Todos los derechos reservados.