

# ¿Negocio o Equidad? Por qué el sistema financiero ya no elige y va por todo

25/03/2026



Constanza Gorleri comparte la evolución de las metas de liderazgo femenino en el encuentro "Mujeres que Impactan".

En el mundo de las finanzas, los números mandan. Y hoy, los datos dicen que la diversidad no es solo "lo políticamente correcto", sino una palanca de competitividad. Según el último informe *Women in Business* de Grant Thornton, el **92,7% de las empresas medianas a nivel global** ya tiene iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Ya no es una opción de nicho; es el nuevo estándar del mercado.

En Argentina, el **Banco Galicia** está moviendo las fichas para que la equidad deje de ser un reporte de RR.HH. y pase a ser parte del ADN del negocio.

Si miramos los pasillos de las entidades financieras, históricamente masculinizados, el cambio es notable pero aún tiene camino por recorrer. En Galicia, las mujeres ocupan hoy el **44% de los roles de liderazgo**. Sin embargo, cuando hacemos zoom en los niveles donde se toman las decisiones que mueven la aguja (los niveles estratégicos), la cifra baja al **25%**.

**La meta está clara:** Para 2030, el objetivo es que al menos el **30% de la alta dirección** sea femenina. Y no es una expresión de deseos; los números de los últimos cinco años respaldan la tendencia:

- **+32%** de crecimiento de mujeres en roles de liderazgo general.
- **+79%** de aumento en posiciones de liderazgo estratégico.

**"LAS ORGANIZACIONES QUE INTEGRAN MIRADAS DISTINTAS TOMAN MEJORES DECISIONES, ENTIENDEN MEJOR A SUS CLIENTES Y SON MÁS INNOVADORAS", AFIRMA CONSTANZA GORLERI, CHIEF SUSTAINABILITY OFFICER EN GALICIA. PARA ELLA, LA ECUACIÓN ES SIMPLE: DIVERSIDAD = SOSTENIBILIDAD DEL NEGOCIO.**

Gestión real del talento

¿Cómo se rompe la inercia? La estrategia del banco combina cultura y métricas duras:

1. **Cero sesgos:** Revisión de procesos de selección y sucesión para que el talento no tenga género.
2. **Corresponsabilidad:** Licencias extendidas que funcionan. El dato mata relato: tienen una **tasa de retorno del 97%** tras las licencias por nacimiento.
3. **Finanzas con lupa de género:** No solo puertas adentro. El banco incluyó en su propia "Taxonomía" criterios para financiar PyMEs lideradas por mujeres con condiciones preferenciales. Eso es integrar la equidad en la propuesta de valor.

No se puede ser lo que no se ve. Por eso, la visibilidad es el tercer pilar. Con iniciativas como "**Mujeres que Impactan**" y alianzas con Fundación FLOR, buscan que el networking y el mentoreo sean herramientas reales de ascenso.

Incluso, la apuesta llega al formato *streaming* (un terreno que sabemos que pisa fuerte): lanzarán un **podcast** donde las líderes de la organización contarán la "cocina" de sus carreras, sus aprendizajes y, sobre todo, sus decisiones.

**El desafío:** Seguir acelerando en áreas como tecnología y negocios, donde la brecha todavía persiste, y asegurar que la equidad no sea una moda, sino la base de la creación de valor a largo plazo.

[...] En el mundo de las finanzas, los números mandan. Y hoy, los datos dicen que la diversidad no es solo "lo políticamente correcto", sino una palanca de competitividad. Según el último informe Women in Business de Grant Thornton, el 92,7% de las empresas medianas a nivel global ya tiene iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Ya no es una opción de nicho; es el nuevo estándar del mercado. En Argentina, el Banco Galicia está moviendo las fichas para que la equidad deje de ser un report [...]

En el mundo de las finanzas, los números mandan. Y hoy, los datos dicen que la diversidad no es solo "lo políticamente correcto", sino una palanca de competitividad. Según el último informe Women in Business de Grant Thornton, el 92,7% de las empresas medianas a nivel global ya tiene iniciativas de diversidad, equidad e inclusión (DEI). Ya no es una opción de nicho; es el nuevo estándar del mercado. En Argentina, el Banco Galicia está moviendo las fichas para que la equidad deje de ser un reporte de RR.HH. y pase a ser parte del ADN del negocio.

Si miramos los pasillos de las entidades financieras, históricamente masculinizados, el cambio es notable pero aún tiene camino por recorrer. En Galicia, las mujeres ocupan hoy el 44% de los roles de liderazgo . Sin embargo, cuando hacemos zoom en los niveles donde se toman las decisiones que mueven la aguja (los niveles estratégicos), la cifra baja al 25% .

La meta está clara: Para 2030, el objetivo es que al menos el 30% de la alta dirección sea femenina. Y no es una expresión de deseos; los números de los últimos cinco años respaldan la tendencia:

de crecimiento de mujeres en roles de liderazgo general.

de aumento en posiciones de liderazgo estratégico.

"Las organizaciones que integran miradas distintas toman mejores decisiones, entienden mejor a sus clientes y son más innovadoras", afirma Constanza Gorleri , Chief Sustainability Officer en Galicia. Para ella, la ecuación es simple: diversidad = sostenibilidad del negocio.

Gestión real del talento

¿Cómo se rompe la inercia? La estrategia del banco combina cultura y métricas duras:

Cero sesgos: Revisión de procesos de selección y sucesión para que el talento no tenga género.

Corresponsabilidad: Licencias extendidas que funcionan. El dato mata relato: tienen una tasa de retorno del 97% tras las licencias por nacimiento.

Finanzas con lupa de género: No solo puertas adentro. El banco incluyó en su propia "Taxonomía" criterios para financiar PyMEs lideradas por mujeres con condiciones preferenciales. Eso es integrar la equidad en la propuesta de valor.

No se puede ser lo que no se ve. Por eso, la visibilidad es el tercer pilar. Con iniciativas como "Mujeres que Impactan" y alianzas con Fundación FLOR, buscan que el networking y el mentoreo sean herramientas reales de ascenso.

Incluso, la apuesta llega al formato streaming (un terreno que sabemos que pisa fuerte): lanzarán un podcast donde las líderes de la organización contarán la "cocina" de sus carreras, sus aprendizajes y, sobre todo, sus decisiones.

El desafío: Seguir acelerando en áreas como tecnología y negocios, donde la brecha todavía persiste, y asegurar que la equidad no sea una moda, sino la base de la creación de valor a largo plazo.