

# BANK

## MAGAZINE

Home > Destacadas > [La paridad real en liderazgo femenino empresarial recién para 2051](#)

## La paridad real en liderazgo femenino empresarial recién para 2051

📅 22 de marzo de 2026



A pesar de los esfuerzos por la equidad, la paridad real en el liderazgo empresarial en América Latina se proyecta recién para el año 2051. Así lo reveló el nuevo informe [Mujeres que Deciden](#) que realizó [Grant Thornton Argentina](#) y [Fundación Flor](#). El mismo advirtió sobre un fenómeno persistente: el Desplome hacia la Cima.

El estudio se basó en una encuesta a más de 400 mujeres líderes. Destacó que el estancamiento no se debe a una falta de ambición, ya que 9 de cada 10 mujeres desean seguir creciendo en sus organizaciones. Sino a barreras sistémicas que exceden el mérito individual.

El informe arrojó asimismo datos contundentes sobre la estructura actual de las empresas en el país. Así, el 66,13% de los puestos de CEO en Argentina están ocupados por hombres. Por su parte, el 35,46% de las encuestadas indica que las mujeres ocupan apenas entre el 1% y el 25% de los asientos en los directorios. Mientras que el 73,49% de las líderes argentinas coincide en que romper el «techo de cristal» es un desafío actual y vigente.

Asimismo, Argentina presenta un índice de penalización por maternidad mayor que otros países de la región, donde 1 de cada 4 mujeres líderes (26,52%) reporta que lo sufrió. En tanto que el estancamiento no se debe a falta de interés. Ya que 9 de cada 10 mujeres encuestadas desean seguir creciendo profesionalmente en sus organizaciones.

Los resultados que muestran las dificultades en la paridad real, refuerzan la necesidad de un cambio de paradigma. El foco ya no debe estar solo en la formación individual, sino en el entorno: sociedad, cultura y regulaciones. El desafío es estructural. El informe muestra que “factores como el networking (28,52%) y el estilo de liderazgo son mayores potenciadores que la formación académica aislada. Las barreras, como los sesgos machistas que aún afectan al 10,22% de las líderes en sus posiciones actuales, no dependen de la capacidad de la mujer. Sino de una cultura organizacional que debe ser profesionalizada”.



“En Argentina y la región, debemos entender que la diversidad no es solo una cuestión de ideales, sino una estrategia de negocio pragmática. Las empresas que mantienen sus inversiones en equidad tienen resultados tangibles en innovación y crecimiento de ingresos”. Así lo señaló [Matiana Behrends](#), socia de Servicios de Asesoramiento de Grant Thornton Argentina.

Entre los principales hallazgos, el informe destacó el fenómeno del “desplome hacia la cima”. Si bien las mujeres tienen una fuerte presencia en niveles intermedios y gerenciales, su representación se diluye en los directorios y en los cargos de CEO. En Argentina y Perú, el 70% de las participantes identifica la existencia de un “techo de cristal” que limita el acceso a los niveles más altos de poder. Aun entre mujeres con trayectorias consolidadas.

El diagnóstico también pone en foco el impacto de la carga laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional. Si bien la mayoría de las organizaciones cuenta con políticas de flexibilidad y equilibrio vida-trabajo, la demanda de disponibilidad permanente y los denominados “trabajos codiciosos” siguen siendo el principal desafío para las mujeres líderes. A esto se suma la penalización por maternidad, que continúa afectando de manera significativa las trayectorias profesionales, especialmente en Argentina.

Desde Fundación Flor, su presidenta [Andrea Grobocopatel](#) subrayó la importancia de una agenda activa y colectiva. “Ser protagonistas, dar lugar y manifestar la propia ambición. Establecer relaciones estratégicas, generar redes y abrir el camino a otras mujeres”. Para acelerar la equidad, las mujeres líderes argentinas priorizan políticas que generen oportunidades reales. Planes de desarrollo de carrera (21,91%), espacios de networking (14,31%) y programas de mentorías (13,34%). La demanda es clara: transparencia en la progresión y una gestión real de la carga laboral para evitar que la flexibilidad sea penalizada.

Todos Los Derechos Reservados © 2025  
BankMagazine

[...] A pesar de los esfuerzos por la equidad, la paridad real en el liderazgo empresarial en América Latina se proyecta recién para el año 2051. Así lo reveló el nuevo informe Mujeres que Deciden que realizó Grant Thornton Argentina y Fundación Flor . El mismo advirtió sobre un fenómeno persistente: el Desplome hacia la Cima.

El estudio se basó en una encuesta a más de 400 mujeres líderes. Destacó que el estancamiento no se debe a una falta de ambición, ya que 9 de cada 10 mujeres desean se [...]

A pesar de los esfuerzos por la equidad, la paridad real en el liderazgo empresarial en América Latina se proyecta recién para el año 2051. Así lo reveló el nuevo informe Mujeres que Deciden que realizó Grant Thornton Argentina y Fundación Flor . El mismo advirtió sobre un fenómeno persistente: el Desplome hacia la Cima.

El estudio se basó en una encuesta a más de 400 mujeres líderes. Destacó que el estancamiento no se debe a una falta de ambición, ya que 9 de cada 10 mujeres desean seguir creciendo en sus organizaciones. Sino a barreras sistémicas que exceden el mérito individual.

El informe arrojó asimismo datos contundentes sobre la estructura actual de las empresas en el país. Así, el 66,13% de los puestos de CEO en Argentina están ocupados por hombres. Por su parte, el 35,46% de las encuestadas indica que las mujeres ocupan apenas entre el 1% y el 25% de los asientos en los directorios. Mientras que el 73,49% de las líderes argentinas coincide en que romper el «techo de cristal» es un desafío actual y vigente.

Asimismo, Argentina presenta un índice de penalización por maternidad mayor que otros países de la región, donde 1 de cada 4 mujeres líderes (26,52%) reporta que lo sufrió. En tanto que el estancamiento no se debe a falta de interés. Ya que 9 de cada 10 mujeres encuestadas desean seguir creciendo profesionalmente en sus organizaciones.

Los resultados que muestran las dificultades en la paridad real, refuerzan la necesidad de un cambio de paradigma. El foco ya no debe estar solo en la formación individual, sino en el entorno: sociedad, cultura y regulaciones. El desafío es estructural. El informe muestra que "factores como el networking (28,52%) y el estilo de liderazgo son mayores potenciadores que la formación académica aislada. Las barreras, como los sesgos machistas que aún afectan al 10,22% de las líderes en sus posiciones actuales, no dependen de la capacidad de la mujer. Sino de una cultura organizacional que debe ser profesionalizada".

"En Argentina y la región, debemos entender que la diversidad no es solo una cuestión de ideales, sino una estrategia de negocio pragmática. Las empresas que mantienen sus inversiones en equidad tienen resultados tangibles en innovación y crecimiento de ingresos". Así lo señaló Matiana Behrends , socia de Servicios de Asesoramiento de Grant Thornton Argentina.

Entre los principales hallazgos, el informe destacó el fenómeno del "desplome hacia la cima". Si bien las mujeres tienen una fuerte presencia en niveles intermedios y gerenciales, su representación se diluye en los directorios y en los cargos de CEO. En Argentina y Perú, el 70% de las participantes identifica la existencia de un "techo de cristal" que limita el acceso a los niveles más altos de poder. Aun entre mujeres con trayectorias consolidadas.

El diagnóstico también pone en foco el impacto de la carga laboral y la conciliación entre la vida personal y profesional. Si bien la mayoría de las organizaciones cuenta con políticas de flexibilidad y equilibrio vida-trabajo, la demanda de disponibilidad permanente y los denominados "trabajos codiciosos" siguen siendo el principal desafío para las mujeres líderes. A esto se suma la penalización por maternidad, que continúa afectando de manera significativa las trayectorias profesionales, especialmente en Argentina.

Desde Fundación Flor, su presidenta subrayó la importancia de una agenda activa y colectiva. "Ser protagonistas, dar lugar y manifestar la propia ambición. Establecer relaciones estratégicas, generar redes y abrir el camino a otras mujeres". Para acelerar la equidad, las mujeres líderes argentinas priorizan políticas que generen oportunidades reales. Planes de desarrollo de carrera (21,91%), espacios de networking (14,31%) y programas de mentorías (13,34%). La demanda es clara: transparencia en la progresión y una gestión real de la carga laboral para evitar que la flexibilidad sea penalizada.

La paridad real en liderazgo femenino empresarial