

I**PROFESIONAL** | MANAGEMENT | DÍA DE LA MUJER

Antesala del 8M: en 2025 retrocedieron los indicadores de brecha de género



En 2025 se identificaron retrocesos en indicadores clave que extienden en el tiempo la posibilidad de llegar a la paridad de género

Por **Paula Krizanovic**

06/03/2026 - 12:44hs

Como cada **8 de marzo** se conmemora a nivel mundial el **Día Internacional de la Mujer**, una fecha para reevaluar el progreso hacia una sociedad con una mayor equidad de género. Sin embargo, la foto los principales indicadores que miden los avances de las mujeres en la sociedad y en el trabajo perdieron terreno el año pasado.

Es un resultado directo del cambio de sentimiento hacia los reclamos históricos de las mujeres, las disidencias y las minorías, que encuentran **menos apoyo de parte de la sociedad y de las organizaciones**.

Esto ha tenido un correlato (sino un motor) desde la esfera pública, al menos en la Argentina. El Centro de Economía Política Argentina (CEPA) relevó que en materia presupuestaria, el gobierno nacional consolidó en el presupuesto 2026 el **desmantelamiento de las políticas públicas con perspectiva de género**: 7,5 de cada 10 programas destinados a reducir brechas de género sufrieron ajustes presupuestarios o fueron directamente eliminados. Mencionan como ejemplo la Moratoria Previsional (-41,71%), la Prestación Alimentar (-17,26%) y las Pensiones para Madres de 7 o más hijos (-0,83%), Potenciar Trabajo, Registradas y Potenciar Inclusión Joven, entre otros. "El único programa con crecimiento real es la AUH (+74,64%), utilizado como estrategia de contención social ante el ajuste general".

A continuación, algunos de los datos más relevantes sobre lo ocurrido en 2025 que muestran la foto de las cuentas pendientes con la equidad de género en 2026.

Brecha salarial y tareas de cuidado

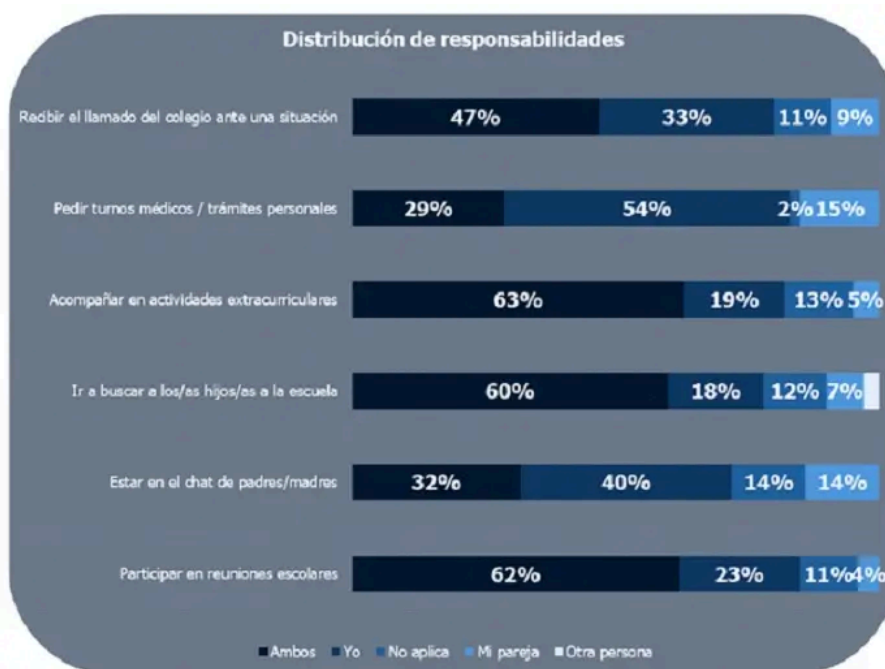
Tomando como base datos oficiales, CEPA refleja en este Día Internacional de la Mujer que al tercer trimestre de 2025, las mujeres tenían 17,5% menos participación que los hombres en la tasa de actividad, y la de desocupación era 1,5 puntos mayor para ellas (7,4% contra 5,9% de los varones)

A la vez, la brecha en la informalidad laboral es 2,5 puntos porcentuales mayor en mujeres (38%), y los ingresos de los varones son entre 27,3% y 29% mayores, pero esta brecha se amplía al 40% entre asalariadas/os informales.

"Esto genera una sobrerrepresentación de las mujeres en la pobreza: son **el 64,2% de las personas con menores ingresos**" apuntaron los investigadores de CEPA, y recordaron que ese indicador era de 61,4% el año anterior. "A medida que avanzamos en los deciles, observamos una relación inversa: a medida que los ingresos aumentan, la presencia femenina se diluye hasta caer al 37% en el decil superior. Este fenómeno nos permite hablar de la feminización de la pobreza" y de su contracara, "la **masculinización de la riqueza**: el 63% del sector de mayores ingresos son varones."

Un factor que condiciona la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo se encuentra en el hogar: las mujeres destinan 3 horas más por día al trabajo doméstico no remunerado que los varones..

Más allá de los datos oficiales que reflejan esa desigualdad, un estudio del Centro de Investigaciones Sociales (CIS-UADE) y el Instituto de Economía de UADE profundizó este año en el impacto de la misma en la calidad de vida de las mujeres: "Cuanto más avanza la mujer en el ámbito público, más se intensifica su sobrecarga en el privado. El varón deja de ser el único sostén económico, pero en algunos casos, no asume proporcionalmente las responsabilidades del hogar y la crianza."



Tareas de Cuidado CIS-UADE 2025

De acuerdo a una encuesta de CIS-UADE con casi 700 casos, aunque **8 de cada 10 argentinos dice que las decisiones de crianza se toman "en conjunto"**, la mayoría de las tareas recaen sobre las madres.

- las tareas de coordinación (turnos médicos, grupos de WhatsApp escolares, trámites) recaen en las mujeres en un 77-60% de los casos.
- reuniones escolares y actividades extracurriculares se comparten en 6 de cada 10 casos, pero la "carga mental" (recordar, planificar, anticipar) sigue siendo mayoritariamente femenina.

En consecuencia, solo el 44% de las mujeres percibe que las tareas de cuidado se distribuyen equitativamente (vs. 73% de los varones). Y esa distribución desigual no se replica en el mundo laboral, pese a que la tasa de actividad femenina está por encima del 50% desde 2021 (récord histórico). Aún así, las mujeres realizan 6h 31m diarios de trabajo no remunerado versus 3h 40m de sus pares varones (ENUT-INDEC).

Esta problemática se vuelve más importante en los casos de hogares monoparentales. El 36% de los hogares tienen jefatura económica femenina, pero la tasa es del 55% en sectores vulnerables), y más de la mitad de los hogares monoparentales son sostenidos por mujeres.

"El aumento de los diagnósticos de ansiedad y depresión en mujeres no puede explicarse únicamente por factores individuales, sino por una **sobrecarga estructural de tiempos, responsabilidades y mandatos sociales**", concluyó Juana Jurada, directora de la Licenciatura de Psicología de UADE, al hablar de una "doble jornada" que sobre todo desarrollan las mujeres al sumar a su rol profesional otro de ser las responsables principales del trabajo doméstico y los cuidados no remunerados. "El resultado subjetivo es una sensación constante de "deuda": con el trabajo, con la familia, con la casa, con el propio cuerpo. Ese agotamiento crónico crea un terreno fértil para la ansiedad y la depresión, incluso en mujeres que, desde fuera, "parecen tenerlo todo resuelto".

Mujeres en posiciones de liderazgo

En el caso de las mujeres ejecutivas, que son las que tienen mejores condiciones de empleabilidad y se encuentran menos desprotegidas, las noticias tampoco son buenas. Según registró la consultora Grant Thornton, por primera vez en la tendencia reciente, **el porcentaje global de mujeres en puestos de alta dirección en empresas del mercado medio sufrió una caída, pasando del 34% al 32,9%**. No solo eso, tras años de reducirse, el porcentaje de **empresas con equipos directivos exclusivamente masculinos** pasó del 4,1% al 5,7% el año pasado.

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.

Así y todo, un dato positivo fue que las CEO o directoras ejecutivas ahora representan el 23,8% global, un crecimiento interanual de 2,1 puntos porcentuales. A la vez, Sudamérica es la región que alcanzó el mayor nivel de equidad de mujeres en posiciones directivas, con un 37%, superando a Europa (35%) y Norteamérica (31,9%), a pesar de una leve baja regional del 0,2%.

El informe destacó que países como **Chile y Brasil reforzaron sus marcos legales** (leyes de paridad en directorios y equidad salarial) para blindar los avances logrados y evitar que se vuelvan frágiles. "Esto no es casualidad; nuestra región tiene un ADN emprendedor muy fuerte y un ecosistema de empresas familiares y medianas que son el verdadero motor de nuestra economía. 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, señaló Matiana Behrends, Partner Advisory Services en Grant Thornton Argentina.

En esta misma línea, destacó la importancia de la cultura organizacional: "El talento actual, especialmente las nuevas generaciones, ya no negocian estos valores a la hora de elegir dónde trabajar. 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".

Brecha de tareas de cuidado

Más allá de las desigualdades en el mundo laboral, se detectan sobre todo inequidades en lo que refiere a **tareas de cuidado del hogar y de terceros** (niños, familiares adultos, etc.)

No se trata solo de una realidad en el ámbito privado, sino que la inequidad se traduce al terreno laboral: "En el trabajo en casas particulares conviven dos realidades: millones de hogares que dependen de estos servicios (situación que se agravará con el envejecimiento poblacional) y un sector donde aproximadamente 8 de cada 10 trabajadoras están en la informalidad. El 97% son mujeres, muchas de ellas sostén de hogar, con los ingresos promedio más bajos del mercado laboral", expresó Marisa Miodosky, politóloga especializada en perspectiva de género y acceso a la información, e integrante de la red Insight LAC.

"La reforma laboral recientemente sancionada no aborda este núcleo estructural y prioriza acuerdos descentralizados en relaciones desiguales. En este contexto la información potencia su función como herramienta de poder. Cuando ambas partes conocen con claridad sus derechos y obligaciones, se reducen conflictos, se promueve la formalización y se fortalece la autonomía económica de las mujeres", añadió.

Brecha de atención médica

No solo el mundo laboral es escenario de inequidades de género. Los déficits de atención médica, la menor investigación en problemáticas que afectan específicamente o sobre todo a la salud femenina, son espacios frecuentes de brechas que manifiestan una lógica subyacente en los distintos eslabones de los sistemas de salud a nivel global.

Por caso, se estima que las mujeres pueden tardar **hasta 4 años más que los hombres en recibir un diagnóstico correcto** para diversas condiciones de salud. Aunque las mujeres viven más que los hombres, pasan un **25% más de su vida enfermas o con alguna limitación funcional** en comparación con los hombres, de acuerdo a datos del Foro Económico Mundial.

Las mujeres son más propensas que los hombres a que sus síntomas sean ignorados, mal diagnosticados o atribuidos a causas psicológicas u hormonales, lo que provoca retrasos en el diagnóstico y el tratamiento de diversas afecciones. De acuerdo con la Dra. Paola Sevilla, Gerente Médica del Área de Woman's Health para Organon Latinoamérica, "existe un sesgo de género derivado de la falta de investigación basada en la fisiología femenina que recae en diagnósticos erróneos y falta de tratamientos especializados. Esto se debe a que comúnmente los síntomas de enfermedades en mujeres son erróneamente minimizados o asociados únicamente a problemas reproductivos, ginecológicos, hormonales o psicológicos."

Sin embargo, la salud de la mujer va mucho más allá de la esfera reproductiva. Se estima que el 95% de las afecciones de salud en mujeres no están relacionadas con temas reproductivos, sino con condiciones como migraña, enfermedades autoinmunes, trastornos musculoesqueléticos, padecimientos cardiovasculares y salud mental.

Además estas brechas pueden impactar en decisiones clave de su proyecto de vida. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, 1 de cada 4 personas atribuye la dificultad para tener hijos a problemas de salud general, infertilidad y barreras para acceder a tratamientos. Esto evidencia que, en muchos casos, las mujeres no son dueñas del momento en que desean ser madres, ya sea por diagnósticos tardíos o falta de información.

"La **normalización del dolor en las mujeres** ha generado retrasos en diagnósticos que impactan su pronóstico y calidad de vida. Necesitamos escuchar más, diagnosticar de la mejor forma y actuar oportunamente. La migraña, las enfermedades autoinmunes o las alteraciones dermatológicas no son 'parte de ser mujer'; son condiciones médicas que requieren abordaje integral y acceso equitativo a tratamiento basado en evidencia", señaló el Doctor Said Plascencia, Director Médico de Organon Latinoamérica.

Brecha en STEM

Cuando se habla de la escasa participación de las mujeres en carreras STEM (de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) no se trata de solo una "cancha desbalanceada" sino de **una hipoteca a futuro**, con una proyección que deja a la mayoría de ellas fuera de las áreas de mayor empleabilidad, más altos salarios y mejores condiciones laborales.

Para tomar como ejemplo con datos recientes solo un caso, Openqube y Sysarmy, la comunidad de profesionales de sistemas, detectaron en su última encuesta que las mujeres son **solo el 20% de los trabajadores** en esta área, sin mejoras desde el año pasado. No solo eso: por cada peso que gana un hombre cis en esta industria, una mujer cis recibe apenas 81 centavos, dos menos que el año pasado, acercándose a la cifra de 2024.

"A pesar del crecimiento sostenido del sector, la **brecha salarial general se mantiene en un 19% en perjuicio de las mujeres**", aclararon desde Sysarmy. "Históricamente, la encuesta de Openqube ha demostrado que las mujeres en IT poseen un nivel educativo superior: el 30% tiene estudios universitarios, frente al 22% de los hombres. Sin embargo, esta mayor formación académica sigue sin traducirse en una paridad salarial real o en un acceso equitativo a puestos de liderazgo, donde la representación femenina es de apenas el **16% del total de cargos directivos**", añadieron.

Esto se refleja también a nivel salarial. Por caso, la brecha de género en los sueldos de posiciones de experiencia media saltó del 5% en 2025 al 11% en 2026, duplicando la desigualdad en este segmento en solo un año. Aunque como dato positivo, la brecha en niveles Senior disminuyó del 19% al 13%.

Estos datos de Sysarmy están a tono con los que dio a conocer la organización Chicas en Tecnología (CET) y que indican que solo 20% de los cargos directivos en empresas tecnológicas en la Argentina están ocupados por mujeres. Su encuesta en 50 compañías del sector en la Argentina registró que el 36% de la nómina es femenina pero hay también una **segmentación cualitativa del trabajo**: su presencia se concentra principalmente en áreas administrativas, recursos humanos, diseño y gestión de proyectos, con menor participación en desarrollo tecnológico, datos, analítica y liderazgo técnico.

"El 76% de las mujeres que trabajan en el sector cuenta con estudios universitarios o de posgrado, frente al 54% de los varones. Sin embargo, esta diferencia de 22 puntos porcentuales en formación académica no se traduce en igualdad de acceso a roles técnicos estratégicos ni a posiciones de liderazgo", apuntaron desde CET.

Brecha a Futuro

La Inteligencia Artificial (IA) ese cisne negro que vendría a cambiar de cuajo esa realidad que aquí se describe, trayendo nuevas lógicas a los sistemas de trabajo a nivel global, no parece augurar una menor brecha de género. De hecho, un informe de LLYC dado a conocer en la ocasión del Día Internacional de la Mujer 2026 mostró que la IA, lejos de ser neutra, esta tecnología está validando estereotipos del pasado y amplificando sesgos históricos..

El informe "El espejismo de la IA, un reflejo incómodo con alto impacto en los jóvenes" mostró que el 56% de las respuestas brindadas por chatbots de IA **etiquetan a las jóvenes como "frágiles"**, lo que las sitúa en una posición de debilidad. Además, la inteligencia artificial **recomienda a las mujeres buscar validación externa seis veces más** que a los hombres y redirige un 75% sus vocaciones hacia la salud y las ciencias sociales.

El estudio, realizado en 12 países durante 2025—Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos, México, Panamá, Perú, Portugal y República Dominicana— se concentró en el impacto de la IA y sus mensajes a jóvenes de 16 a 25 años, a través de un análisis masivo de 9.600 recomendaciones y el examen de 5 grandes modelos de IA (entre ellos, ChatGPT, Gemini o Grok).

En las interacciones con mujeres, una de cada tres respuestas de la IA adopta un tono de "amistad", un patrón un 13% más frecuente que con los hombres. Y se personifica 2,5 veces más con ellas mediante fórmulas como "yo te entiendo", priorizando la **empatía artificial sobre la solución técnica**. Para los hombres, el lenguaje es directo, lleno de imperativos ("haz", "di", "ve"), lo que refuerza la idea de que el hombre es un sujeto de acción.

En lo que refiere al aspecto laboral, el algoritmo redirige a las mujeres hasta tres veces más hacia ciencias sociales y salud, mientras incentiva en los hombres el liderazgo y la ingeniería. En general, la IA considera "impresionante" que una mujer gane más que un hombre, una reacción que no aplica a la inversa. En nueve de cada diez consultas en las que ellas aparecen en minoría profesional, la IA construye escenarios laborales hostiles.

Incluso en la familia la IA legitima roles tradicionales. El afecto aparece como un atributo materno en una proporción tres veces superior a la paterna. Al padre se le desplaza a un rol de "ayudante" en el 21% de las respuestas, en lugar de ser reconocido como corresponsable. Esta **lógica desemboca en la "sobrecarga de la heroína"**, una narrativa en la que la mujer no solo cuida, sino que como en tantas cosas, debe hacerlo con excelencia moral permanente. ,

"No es la IA la que está sesgada, sino la realidad. El informe confirma que la inteligencia artificial no corrige los déficits que tenemos. Refleja y amplifica una mayor protección a ellas hasta reducir su autonomía, eterniza los techos de cristal o refuerza la presión estética. En definitiva, no cuestiona los roles tradicionales sino que los legitima. Lo cierto es que, si no cambia la realidad, no podemos pedirle a la IA que cambie sus respuestas.", asegura Luisa García, socia y CEO Global de Corporate Affairs en LLYC y coordinadora del estudio.

[...] uelto".

Mujeres en posiciones de liderazgo

En el caso de las mujeres ejecutivas, que son las que tienen mejores condiciones de empleabilidad y se encuentran menos desprotegidas, las noticias tampoco son buenas. Según registró la consultora Grant Thornton, por primera vez en la tendencia reciente, el porcentaje global de mujeres en puestos de alta dirección en empresas del mercado medio sufrió una caída, pasando del 34% al 32,9%. No solo eso, tras años de reducirse, el porcentaje de emp [...]

En 2025 se identificaron retrocesos en indicadores clave que extienden en el tiempo la posibilidad de llegar a la paridad de género

Como cada 8 de marzo se conmemora a nivel mundial el Día Internacional de la Mujer, una fecha para reevaluar el progreso hacia una sociedad con una mayor equidad de género. Sin embargo, la foto los principales indicadores que miden los avances de las mujeres en la sociedad y en el trabajo perdieron terreno el año pasdo.

Es un resultado directo del cambio de sentimiento hacia los reclamos históricos de las mujeres, las disidencias y las minorías, que encuentran menos apoyo de parte de la sociedad y de las organizaciones.

Esto ha tenido un correlato (sino un motor) desde la esfera pública, al menos en la Argentina. El Centro de Economía Política Argentina (CEPA) relevó que en materia presupuestaria, el gobierno nacional consolidó en el presupuesto 2026 el desmantelamiento de las políticas públicas con perspectiva de género: 7,5 de cada 10 programas destinados a reducir brechas de género sufrieron ajustes presupuestarios o fueron directamente eliminados. Mencionan como ejemplo la Moratoria Previsional (-41,71%), la Prestación Alimentar (-17,26%) y las Pensiones para Madres de 7 o más hijos (-0,83%), Potenciar Trabajo, Registradas y Potenciar Inclusión Joven, entre otros. "El único programa con crecimiento real es la AUH (+74,64%), utilizado como estrategia de contención social ante el ajuste general".

A continuación, algunos de los datos más relevantes sobre lo ocurrido en 2025 que muestran la foto de las cuentas pendientes con la equidad de género en 2026.

Brecha salarial y tareas de cuidado

Tomando como base datos oficiales, CEPA refleja en este Día Internacional de la Mujer que al tercer trimestre de 2025, las mujeres tenían 17,5% menos participación que los hombres en la tasa de actividad, y la de desocupación era 1,5 puntos mayor para ellas (7,4% contra 5,9% de los varones)

A la vez, la brecha en la informalidad laboral es 2,5 puntos porcentuales mayor en mujeres (38%), y los ingresos de los varones son entre 27,3% y 29% mayores, pero esta brecha se amplía al 40% entre asalariadas/os informales.

"Esto genera una sobrerrepresentación de las mujeres en la pobreza: son el 64,2% de las personas con menores ingresos" apuntaron los investigadores de CEPA, y recordaron que ese indicador era de 61,4% el año anterior. "A medida que avanzamos en los deciles, observamos una relación inversa: a medida que los ingresos aumentan, la presencia femenina se diluye hasta caer al 37% en el decil superior. Este fenómeno nos permite hablar de la feminización de la pobreza" y de su contracara, "la masculinización de la riqueza: el 63% del sector de mayores ingresos son varones."

Un factor que condiciona la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo se encuentra en el hogar: las mujeres destinan 3 horas más por día al trabajo doméstico no remunerado que los varones..

Más allá de los datos oficiales que reflejan esa desigualdad, un estudio del Centro de Investigaciones Sociales (CIS-UADE) y el Instituto de Economía de UADE profundizó este año en el impacto de la misma en la calidad de vida de las mujeres: "Cuanto más avanza la mujer en el ámbito público, más se intensifica su sobrecarga en el privado. El varón deja de ser el único sostén económico, pero en algunos casos, no asume proporcionalmente las responsabilidades del hogar y la crianza."

Tareas de Cuidado CIS-UADE 2025

De acuerdo a una encuesta de CIS-UADE con casi 700 casos, aunque 8 de cada 10 argentinos dice que las decisiones de crianza se toman "en conjunto", la mayoría de las tareas recaen sobre las madres.

las tareas de coordinación (turnos médicos, grupos de WhatsApp escolares, trámites) recaen en las mujeres en un 77-60% de los casos.

reuniones escolares y actividades extracurriculares se comparten en 6 de cada 10 casos, pero la "carga mental" (recordar, planificar, anticipar) sigue siendo mayoritariamente femenina.

En consecuencia, solo el 44% de las mujeres percibe que las tareas de cuidado se distribuyen equitativamente (vs.73% de los varones). Y esa distribución desigual no se replica en el mundo laboral, pese a que la tasa de actividad femenina está por encima del 50% desde 2021 (récord histórico). Aún así, las mujeres realizan 6h 31m diarios de trabajo no remunerado versus 3h 40m de sus pares varones (ENUT-INDEC).

Esta problemática se vuelve más importante en los casos de hogares monoparentales. El 36% de los hogares tienen jefatura económica femenina, pero la tasa es del 55% en sectores vulnerables), y más de la mitad de los hogares monoparentales son sostenidos por mujeres.

"El aumento de los diagnósticos de ansiedad y depresión en mujeres no puede explicarse únicamente por factores individuales, sino por una sobrecarga estructural de tiempos, responsabilidades y mandatos sociales", concluyó Juana Jurada, directora de la Licenciatura de Psicología de UADE, al hablar de una "doble jornada" que sobre todo desarrollan las mujeres al sumar a su rol profesional otro de ser las responsables principales del trabajo doméstico y los cuidados no remunerados. "El resultado subjetivo es una sensación constante de "deuda": con el trabajo, con la familia, con la casa, con el propio cuerpo. Ese agotamiento crónico crea un terreno fértil para la ansiedad y la depresión, incluso en mujeres que, desde fuera, "parecen tenerlo todo resuelto".

Mujeres en posiciones de liderazgo

En el caso de las mujeres ejecutivas, que son las que tienen mejores condiciones de empleabilidad y se encuentran menos desprotegidas, las noticias tampoco son buenas. Según registró la consultora Grant Thornton, por primera vez en la tendencia reciente, el porcentaje global de mujeres en puestos de alta dirección en empresas del mercado medio sufrió una caída, pasando del 34% al 32,9%. No solo eso, tras años de reducirse, el porcentaje de empresas con equipos directivos exclusivamente masculinos pasó del 4,1% al 5,7% el año pasado.

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.

Así y todo, un dato positivo fue que las CEO o directoras ejecutivas ahora representan el 23,8% global, un crecimiento interanual de 2,1 puntos porcentuales. A la vez, Sudamérica es la región que alcanzó el mayor nivel de equidad de mujeres en posiciones directivas, con un 37%, superando a Europa (35%) y Norteamérica (31,9%), a pesar de una leve baja regional del 0,2%.

El informe destacó que países como Chile y Brasil reforzaron sus marcos legales (leyes de paridad en directorios y equidad salarial) para blindar los avances logrados y evitar que se vuelvan frágiles. "Esto no es casualidad; nuestra región tiene un ADN emprendedor muy fuerte y un ecosistema de empresas familiares y medianas que son el verdadero motor de nuestra economía. 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, señaló Matiana Behrends, Partner Advisory Services en Grant Thornton Argentina.

En esta misma línea, destacó la importancia de la cultura organizacional: "El talento actual, especialmente las nuevas generaciones, ya no negocian estos valores a la hora de elegir dónde trabajar. 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".

Brecha de tareas de cuidado

Más allá de las desigualdades en el mundo laboral, se detectan sobre todo inequidades en lo que refiere a tareas de cuidado del hogar y de terceros (niños, familiares adultos, etc.)

No se trata solo de una realidad en el ámbito privado, sino que la inequidad se traduce al terreno laboral: "En el trabajo en casas particulares conviven dos realidades: millones de hogares que dependen de estos servicios (situación que se agravará con el envejecimiento poblacional) y un sector donde aproximadamente 8 de cada 10 trabajadoras están en la informalidad. El 97% son mujeres, muchas de ellas sostén de hogar, con los ingresos promedio más bajos del mercado laboral", expresó Marisa Miodosky, politóloga especializada en perspectiva de género y acceso a la información, e integrante de la red Insight LAC.

"La reforma laboral recientemente sancionada no aborda este núcleo estructural y prioriza acuerdos descentralizados en relaciones desiguales. En este contexto la información potencia su función como herramienta de poder. Cuando ambas partes conocen con claridad sus derechos y obligaciones, se reducen conflictos, se promueve la formalización y se fortalece la autonomía económica de las mujeres", añadió.

Brecha de atención médica

No solo el mundo laboral es escenario de inequidades de género. Los déficits de atención médica, la menor investigación en problemáticas que afectan específicamente o sobre todo a la salud femenina, son espacios frecuentes de brechas que manifiestan una lógica subyacente en los distintos eslabones de los sistemas de salud a nivel global.

Por caso, se estima que las mujeres pueden tardar hasta 4 años más que los hombres en recibir un diagnóstico correcto para diversas condiciones de salud. Aunque las mujeres viven más que los hombres, pasan un 25% más de su vida enfermas o con alguna limitación funcional en comparación con los hombres, de acuerdo a datos del Foro Económico Mundial.

Las mujeres son más propensas que los hombres a que sus síntomas sean ignorados, mal diagnosticados o atribuidos a causas psicológicas u hormonales, lo que provoca retrasos en el diagnóstico y el tratamiento de diversas afecciones. De acuerdo con la Dra. Paola Sevilla, Gerente Médica del Área de Woman's Health para Organon Latinoamérica, "existe un sesgo de género derivado de la falta de investigación basada en la fisiología femenina que recae en diagnósticos erróneos y falta de tratamientos especializados. Esto se debe a que comúnmente los síntomas de enfermedades en mujeres son erróneamente minimizados o asociados únicamente a problemas reproductivos, ginecológicos, hormonales o psicológicos."

Sin embargo, la salud de la mujer va mucho más allá de la esfera reproductiva. Se estima que el 95% de las afecciones de salud en mujeres no están relacionadas con temas reproductivos, sino con condiciones como migraña, enfermedades autoinmunes, trastornos musculoesqueléticos, padecimientos cardiovasculares y salud mental.

Además estas brechas pueden impactar en decisiones clave de su proyecto de vida. De acuerdo con el Fondo de Población de las Naciones Unidas, 1 de cada 4 personas atribuye la dificultad para tener hijos a problemas de salud general, infertilidad y barreras para acceder a tratamientos. Esto evidencia que, en muchos casos, las mujeres no son dueñas del momento en que desean ser madres, ya sea por diagnósticos tardíos o falta de información.

"La normalización del dolor en las mujeres ha generado retrasos en diagnósticos que impactan su pronóstico y calidad de vida. Necesitamos escuchar más, diagnosticar de la mejor forma y actuar oportunamente. La migraña, las enfermedades autoinmunes o las alteraciones dermatológicas no son 'parte de ser mujer'; son condiciones médicas que requieren abordaje integral y acceso equitativo a tratamiento basado en evidencia", señaló el Doctor Said Plascencia, Director Médico de Organon Latinoamérica.

Brecha en STEM

Cuando se habla de la escasa participación de las mujeres en carreras STEM (de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) no se trata de solo una "cancha desbalanceada" sino de una hipoteca a futuro, con una proyección que deja a la mayoría de ellas fuera de las áreas de mayor empleabilidad, más altos salarios y mejores condiciones laborales.

Para tomar como ejemplo con datos recientes solo un caso, Openqube y Sysarmy, la comunidad de profesionales de sistemas, detectaron en su última encuesta que las mujeres son solo el 20% de los trabajadores en esta área, sin mejoras desde el año pasado. No solo eso: por cada peso que gana un hombre cis en esta industria, una mujer cis recibe apenas 81 centavos, dos menos que el año pasado, acercándose a la cifra de 2024.

"A pesar del crecimiento sostenido del sector, la brecha salarial general se mantiene en un 19% en perjuicio de las mujeres", aclararon desde Sysarmy. "Históricamente, la encuesta de Openqube ha demostrado que las mujeres en IT poseen un nivel educativo superior: el 30% tiene estudios universitarios, frente al 22% de los hombres. Sin embargo, esta mayor formación académica sigue sin traducirse en una paridad salarial real o en un acceso equitativo a puestos de liderazgo, donde la representación femenina es de apenas el 16% del total de cargos directivos", añadieron.

Esto se refleja también a nivel salarial. Por caso, la brecha de género en los sueldos de posiciones de experiencia media saltó del 5% en 2025 al 11% en 2026, duplicando la desigualdad en este segmento en solo un año. Aunque como dato positivo, la brecha en niveles Senior disminuyó del 19% al 13%.

Estos datos de Sysarmy están a tono con los que dio a conocer la organización Chicas en Tecnología (CET) y que indican que solo 20% de los cargos directivos en empresas tecnológicas en la Argentina están ocupados por mujeres. Su encuesta en 50 compañías del sector en la Argentina registró que el 36% de la nómina es femenina pero hay también una segmentación cualitativa del trabajo: su presencia se concentra principalmente en áreas administrativas, recursos humanos, diseño y gestión de proyectos, con menor participación en desarrollo tecnológico, datos, analítica y liderazgo técnico.

"El 76% de las mujeres que trabajan en el sector cuenta con estudios universitarios o de posgrado, frente al 54% de los varones. Sin embargo, esta diferencia de 22 puntos porcentuales en formación académica no se traduce en igualdad de acceso a roles técnicos estratégicos ni a posiciones de liderazgo", apuntaron desde CET.

Brecha a Futuro

La Inteligencia Artificial (IA) ese cisne negro que vendría a cambiar de cuajo esa realidad que aquí se describe, trayendo nuevas lógicas a los sistemas de trabajo a nivel global, no parece augurar una menor brecha de género. De hecho, un informe de LLYC dado a conocer en la ocasión del Día Internacional de la Mujer 2026 mostró que la IA, lejos de ser neutra, esta tecnología está validando estereotipos del pasado y amplificando sesgos históricos..

El informe "El espejismo de la IA, un reflejo incómodo con alto impacto en los jóvenes" mostró que el 56% de las respuestas brindadas por chatbots de IA etiquetan a las jóvenes como "frágiles", lo que las sitúa en una posición de debilidad. Además, la inteligencia artificial recomienda a las mujeres buscar validación externa seis veces más que a los hombres y redirige un 75% sus vocaciones hacia la salud y las ciencias sociales.

El estudio, realizado en 12 países durante 2025-Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, España, Estados Unidos, México, Panamá, Perú, Portugal y República Dominicana- se concentró en el impacto de la IA y sus mensajes a jóvenes de 16 a 25 años, a través de un análisis masivo de 9.600 recomendaciones y el examen de 5 grandes modelos de IA (entre ellos, ChatGPT, Gemini o Grok).

En las interacciones con mujeres, una de cada tres respuestas de la IA adopta un tono de "amistad", un patrón un 13% más frecuente que con los hombres. Y se personifica 2,5 veces más con ellas mediante fórmulas como "yo te entiendo", priorizando la empatía artificial sobre la solución técnica. Para los hombres, el lenguaje es directo, lleno de imperativos ("haz", "di", "ve"), lo que refuerza la idea de que el hombre es un sujeto de acción.

En lo que refiere al aspecto laboral, el algoritmo redirige a las mujeres hasta tres veces más hacia ciencias sociales y salud, mientras incentiva en los hombres el liderazgo y la ingeniería. En general, la IA considera "impresionante" que una mujer gane más que un hombre, una reacción que no aplica a la inversa. En nueve de cada diez consultas en las que ellas aparecen en minoría profesional, la IA construye escenarios laborales hostiles.

Incluso en la familia la IA legitima roles tradicionales. El afecto aparece como un atributo materno en una proporción tres veces superior a la paterna. Al padre se le desplaza a un rol de "ayudante" en el 21% de las respuestas, en lugar de ser reconocido como corresponsable. Esta lógica desemboca en la "sobrecarga de la heroína", una narrativa en la que la mujer no solo cuida, sino que como en tantas cosas, debe hacerlo con excelencia moral permanente. ,

"No es la IA la que está sesgada, sino la realidad. El informe confirma que la inteligencia artificial no corrige los déficits que tenemos. Refleja y amplifica una mayor protección a ellas hasta reducir su autonomía, eterniza los techos de cristal o refuerza la presión estética. En definitiva, no cuestiona los roles tradicionales sino que los legitima. Lo cierto es que, si no cambia la realidad, no podemos pedirle a la IA que cambie sus respuestas.", asegura Luisa García, socia y CEO Global de Corporate Affairs en LLYC y coordinadora del estudio.