



LIDERAZGO

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

Cecilia Valleboni Forbes Staff

El camino hacia la paridad en la alta dirección sufre su primer estancamiento en años, mientras que en sectores estratégicos como la tecnología la formación académica superior de las mujeres no logra romper el techo de cristal.

8 Marzo de 2026 08.00

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.**

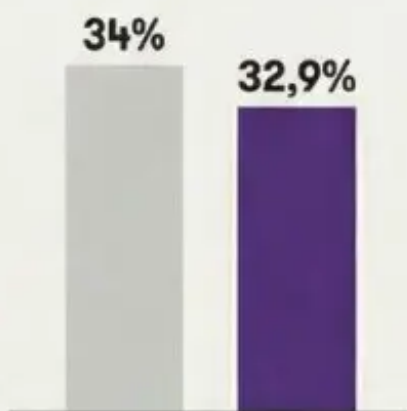
Este avance se traslada a **industrias históricamente masculinizadas**. El **95% de las mujeres** encuestadas por **Adecco** manifestó que estaría interesada en trabajar en **minería, petróleo o construcción**. En cuanto a la percepción de apertura, el 57% de las profesionales eligió el bloque de **Logística 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.



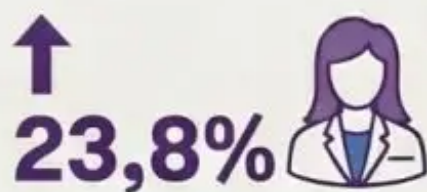
El porcentaje de mujeres en puestos directivos cayó por primera vez, pasando del 34% al 32,9%.

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.



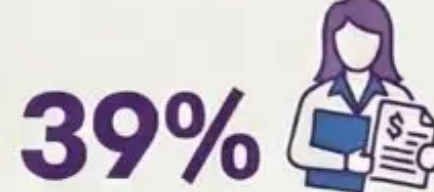
Las directoras ejecutivas ahora representan el 23,8%, un aumento de 2,1 puntos porcentuales.

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 **estrategia escrita para promover la igualdad**. El desafío es lograr que la equidad sea la norma operativa del mercado.

Forbes Argentina

[...] o 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 [...]

El camino hacia la paridad en la alta dirección sufre su primer estancamiento en años, mientras que en sectores estratégicos como la tecnología la formación académica superior de las mujeres no logra romper el techo de cristal.

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.

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 , 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 exige vencer la resistencia de las empresas que admiten nulo interés en nuevas medidas y transformar la : hoy, 7 de cada 10 empresas argentinas no cuentan con una estrategia escrita para promover la igualdad. El desafío es lograr que la equidad sea la norma operativa del mercado.