



# Diversidad y liderazgo femenino son claves para la competitividad empresarial

COMUNIDAD

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN



30 marzo, 2026

A nivel global, el informe Women in Business de Grant Thornton muestra que el 92,7% de las empresas medianas ya cuenta con iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, y el 75,8% asegura sostener su compromiso con la igualdad de género. La tendencia marca un cambio claro: la agenda empieza a integrarse en la estrategia y a vincularse con resultados.

En el sistema financiero, la equidad de género empieza a consolidarse como una variable que impacta en la toma de decisiones y en el crecimiento del negocio. En ese escenario, Galicia desarrolla una estrategia que busca ampliar la participación de mujeres en espacios de liderazgo y fortalecer su desarrollo profesional.

*“Las organizaciones que integran miradas distintas toman mejores decisiones, entienden mejor a sus clientes y son más innovadoras. Por eso, cuando hablamos de diversidad, hablamos también de competitividad, sostenibilidad del negocio y generación de valor en el largo plazo”*

Compartió Constanza Gorleri, Chief Sustainability Officer en Galicia.

En industrias históricamente masculinizadas como la financiera, este proceso se refleja en datos concretos. En Galicia, las mujeres representan el 44% de los roles de liderazgo, aunque esa participación desciende al 25% en los niveles estratégicos, donde se concentran las decisiones de mayor impacto.

En línea con su adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) en 2018, la organización definió como meta alcanzar el 30% de participación femenina en liderazgo estratégico hacia 2030 y sostiene un plan de acción para lograrlo.

En los últimos cinco años, la compañía logró un crecimiento sostenido, con un aumento del 32% en roles de liderazgo y del 79% en liderazgo estratégico. Sin embargo, el foco sigue puesto en acelerar ese avance en los niveles más críticos y en áreas como

tecnología y negocios, donde la representación continúa siendo baja.



Para abordar estos desafíos, la estrategia combina decisiones sobre talento, cultura y procesos. Incluye el desarrollo de mujeres con alto potencial, la incorporación de métricas de equidad en evaluaciones de desempeño y sucesión, y la revisión de procesos clave para reducir sesgos en la toma de decisiones.

En este marco, la gestión se apoya en una mirada integral del ciclo de vida de las personas en la organización, incorporando criterios de equidad desde la atracción de talento hasta el desarrollo y la promoción.

También se trabaja sobre la experiencia laboral, con foco en construir entornos más equitativos y consistentes a lo largo del recorrido de las personas en la organización.

A su vez, se incorporan instancias de sensibilización y formación en liderazgo inclusivo, con el objetivo de fortalecer las capacidades de quienes tienen equipos a cargo y asegurar decisiones más equitativas en procesos clave.

La empresa cuenta con **políticas de acompañamiento ante situaciones de violencia de género y beneficios orientados a la corresponsabilidad en los cuidados.**

Entre ellos, se destacan las licencias extendidas, con una tasa de retorno del 97% luego de licencias por nacimiento, y altos niveles de adopción de iniciativas como el cuarto mes adicional de licencia.

Además, se monitorean de manera sistemática indicadores vinculados a experiencia, desarrollo y permanencia, lo que permite ajustar las iniciativas y sostener una mejora continua en la gestión.

La agenda también se traduce en decisiones concretas de negocio. Galicia incorporó dentro de su propia taxonomía el **criterio de empresas lideradas por mujeres e incluyó, dentro de su línea de financiamiento sostenible, como destino de financiamiento a pymes con participación femenina en espacios de decisión.**

Este enfoque busca ampliar el acceso al financiamiento, garantizando condiciones preferenciales, y acompañar el crecimiento de empresas lideradas por mujeres, integrando la equidad en la propuesta de valor de la organización.



A nivel global, distintos estudios muestran que la visibilidad de referentes cumple un rol clave en el desarrollo de carrera. El informe Women in Business de Grant Thornton señala que **la presencia de mujeres**

en posiciones de liderazgo contribuye a que otras mujeres perciban su crecimiento profesional como posible y alcanzable.

En este marco, la entidad lanzó la iniciativa "*Mujeres que Impactan*", orientada a visibilizar el liderazgo femenino y generar herramientas concretas para el desarrollo profesional.

En línea con este enfoque, se realizó un encuentro que combinó un panel de líderes con una clínica de networking facilitada por **Fundación FLOR**, orientada a trabajar de manera concreta sobre el desarrollo profesional. La iniciativa convocó a más de 180 personas en formato presencial y virtual, con representación de todas las áreas de la organización. Como parte de esta agenda, **la compañía lanzará un podcast con historias de mujeres líderes, que compartirán sus experiencias, decisiones y aprendizajes de carrera.**

El desafío hacia adelante está en sostener estos avances y seguir integrando la equidad de género en cada decisión clave del negocio.

[...] Galicia impulsa una estrategia que busca ampliar el liderazgo femenino y fortalecer la diversidad como parte de su agenda de competitividad y desarrollo del negocio.

A nivel global, el informe Women in Business de Grant Thornton muestra que el 92,7% de las empresas medianas ya cuenta con iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, y el 75,8% asegura sostener su compromiso con la igualdad de género. La tendencia marca un cambio claro: la agenda empieza a integrarse en la estrategia y a vincularse con resultados.

Galicia impulsa una estrategia que busca ampliar el liderazgo femenino y fortalecer la diversidad como parte de su agenda de competitividad y desarrollo del negocio.

A nivel global, el informe Women in Business de Grant Thornton muestra que el 92,7% de las empresas medianas ya cuenta con iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, y el 75,8% asegura sostener su compromiso con la igualdad de género. La tendencia marca un cambio claro: la agenda empieza a integrarse en la estrategia y a vincularse con resultados.

En el sistema financiero, la equidad de género empieza a consolidarse como una variable que impacta en la toma de decisiones y en el crecimiento del negocio. En ese escenario, Galicia desarrolla una estrategia que busca ampliar la participación de mujeres en espacios de liderazgo y fortalecer su desarrollo profesional.

"Las organizaciones que integran miradas distintas toman mejores decisiones, entienden mejor a sus clientes y son más innovadoras. Por eso, cuando hablamos de diversidad, hablamos también de competitividad, sostenibilidad del negocio y generación de valor en el largo plazo"

Compartió Constanza Gorleri, Chief Sustainability Officer en Galicia.

En industrias históricamente masculinizadas como la financiera, este proceso se refleja en datos concretos. En Galicia, las mujeres representan el 44% de los roles de liderazgo, aunque esa participación desciende al 25% en los niveles estratégicos, donde se concentran las decisiones de mayor impacto.

En línea con su adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) en 2018, la organización definió como meta alcanzar el 30% de participación femenina en liderazgo estratégico hacia 2030 y sostiene un plan de acción para lograrlo.

En los últimos cinco años, la compañía logró un crecimiento sostenido, con un aumento del 32% en roles de liderazgo y del 79% en liderazgo estratégico. Sin embargo, el foco sigue puesto en acelerar ese avance en los niveles más críticos y en áreas como tecnología y negocios, donde la representación continúa siendo baja.

Para abordar estos desafíos, la estrategia combina decisiones sobre talento, cultura y procesos. Incluye el desarrollo de mujeres con alto potencial, la incorporación de métricas de equidad en evaluaciones de desempeño y sucesión, y la revisión de procesos clave para reducir sesgos en la toma de decisiones.

En este marco, la gestión se apoya en una mirada integral del ciclo de vida de las personas en la organización, incorporando criterios de equidad desde la atracción de talento hasta el desarrollo y la promoción.

También se trabaja sobre la experiencia laboral, con foco en construir entornos más equitativos y consistentes a lo largo del recorrido de las personas en la organización. A su vez, se incorporan instancias de sensibilización y formación en liderazgo inclusivo, con el objetivo de fortalecer las capacidades de quienes tienen equipos a cargo y asegurar decisiones más equitativas en procesos clave.

La empresa cuenta con políticas de acompañamiento ante situaciones de violencia de género y beneficios orientados a la corresponsabilidad en los cuidados. Entre ellos, se destacan las licencias extendidas, con una tasa de retorno del 97% luego de licencias por nacimiento, y altos niveles de adopción de iniciativas como el cuarto mes adicional de licencia.

Además, se monitorean de manera sistemática indicadores vinculados a experiencia, desarrollo y permanencia, lo que permite ajustar las iniciativas y sostener una mejora continua en la gestión.

La agenda también se traduce en decisiones concretas de negocio. Galicia incorporó dentro de su propia taxonomía el criterio de empresas lideradas por mujeres e incluyó, dentro de su línea de financiamiento sostenible, como destino de financiamiento a pymes con participación femenina en espacios de decisión.

Este enfoque busca ampliar el acceso al financiamiento, garantizando condiciones preferenciales, y acompañar el crecimiento de empresas lideradas por mujeres, integrando la equidad en la propuesta de valor de la organización.

A nivel global, distintos estudios muestran que la visibilidad de referentes cumple un rol clave en el desarrollo de carrera. El informe Women in Business de Grant Thornton señala que la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo contribuye a que otras mujeres perciban su crecimiento profesional como posible y alcanzable.

En este marco, la entidad lanzó la iniciativa "Mujeres que Impactan", orientada a visibilizar el liderazgo femenino y generar herramientas concretas para el desarrollo profesional.

En línea con este enfoque, se realizó un encuentro que combinó un panel de líderes con una clínica de networking facilitada por Fundación FLOR, orientada a trabajar de manera concreta sobre el desarrollo profesional. La iniciativa convocó a más de 180 personas en formato presencial y virtual, con representación de todas las áreas de la organización. Como parte de esta agenda, la compañía lanzará un podcast con historias de mujeres líderes, que compartirán sus experiencias, decisiones y aprendizajes de carrera.

El desafío hacia adelante está en sostener estos avances y seguir integrando la equidad de género en cada decisión clave del negocio.