

Women in Business 2025

Estudio de Grant Thornton Internacional

www.grantthornton.cl

21 AÑOS
DE WOMEN
IN BUSINESS



Introducción

Hemos seguido el comportamiento de la participación de mujeres en cargos de alta dirección en los últimos 21 años, al amparo del International Business Report (IBR)

Se entrevista a altos directivos (Gobierno Corporativo y Gerencia) de entidades Midle Market de 31 países, de todos los sectores industriales.

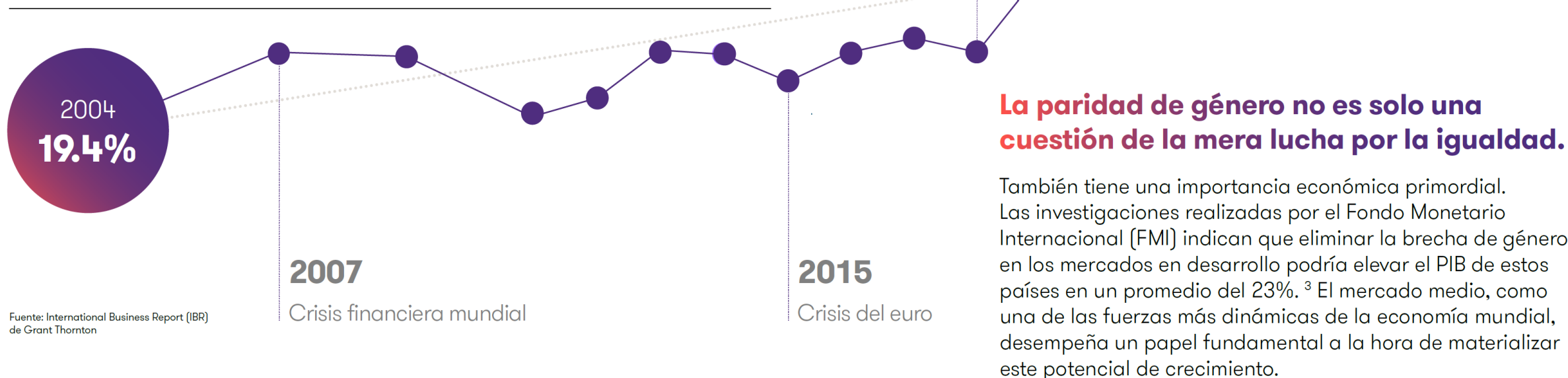
“ Women in Business” (WIB) se lanza de cada año y nos brinda una piedra angular sobre la cual continuamos impulsando la sostenibilidad en los aspectos de Gobierno Corporativo.

El avance mundial hacia la paridad

Midle Market a nivel global:

- El 34% de los puestos de alta dirección lo ocupan mujeres.
- Aumenta 0,5% en comparación con 2024.
- Muestra que el avance hacia la paridad en los puestos directivos ha seguido una tendencia superior a la de los últimos cinco años.

Porcentaje global de puestos de alta dirección ocupados por mujeres



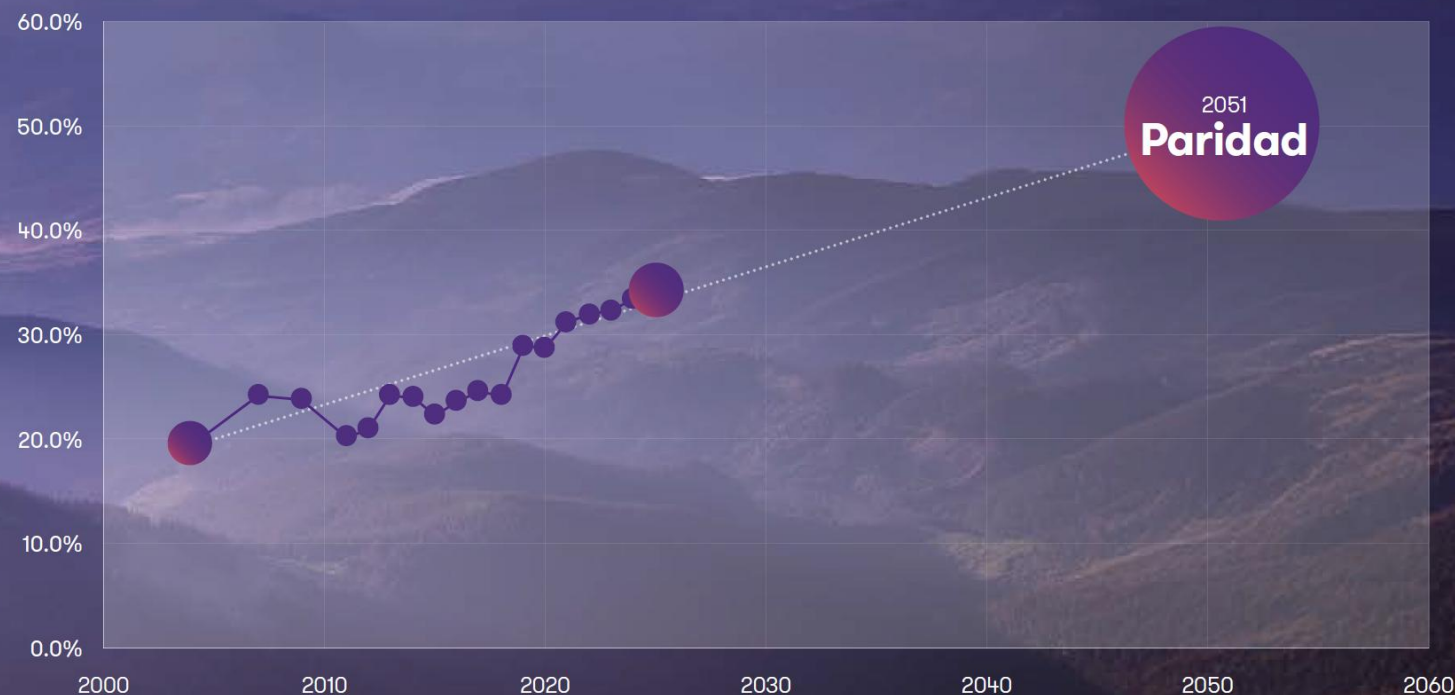
Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton

La tendencia de aumento de las mujeres en puestos de alta dirección, muestra que el 50% de participación femenina se podría lograr en el **2051**.

Es un paso positivo para las mujeres y para las empresas.

No obstante, **a todavía más de un cuarto de siglo de alcanzar la paridad**, queda mucho camino por recorrer.

Porcentaje global de puestos de alta dirección ocupados por mujeres (Paridad proyectada)

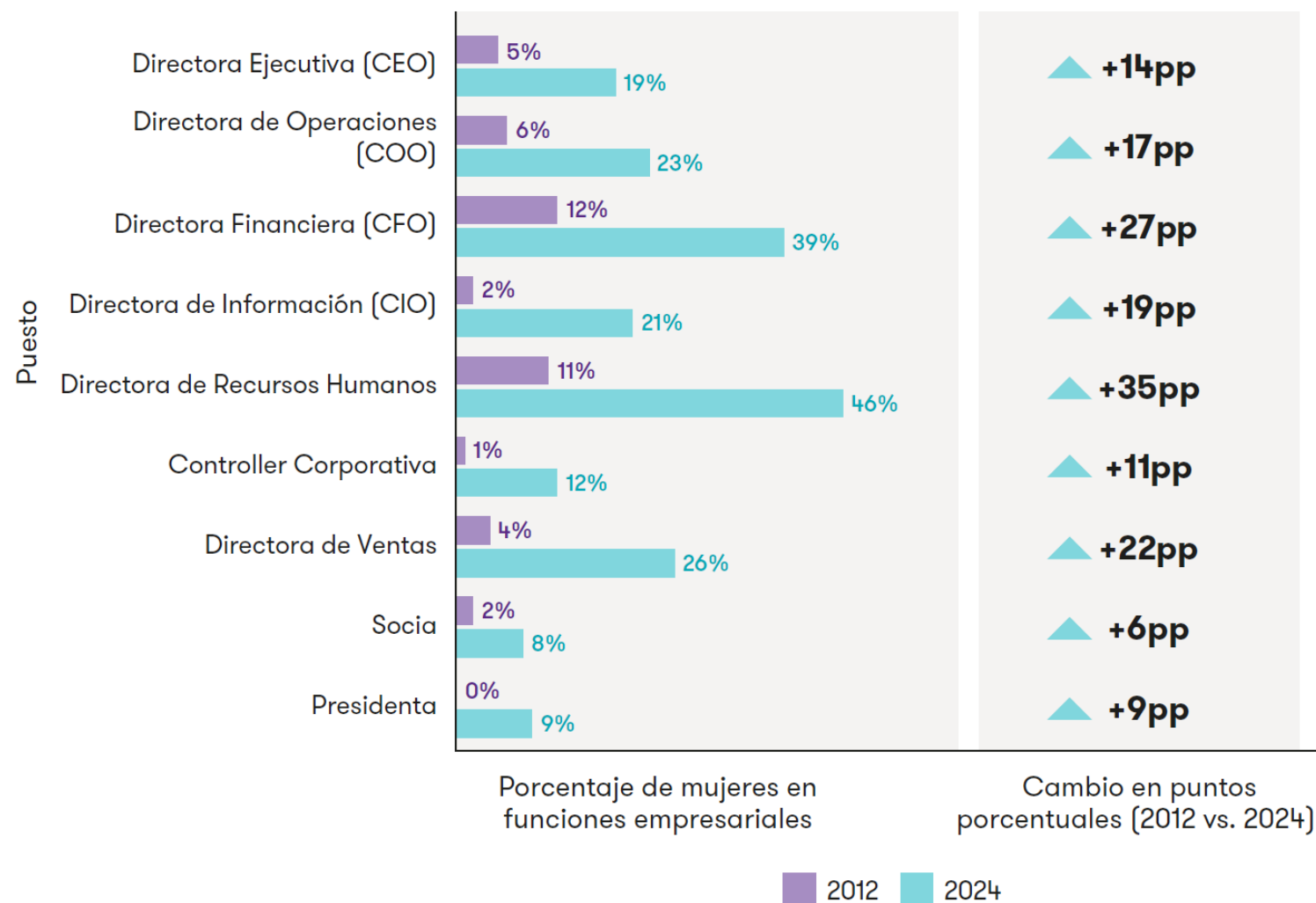


Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton

La ausencia de mujeres en la alta dirección: un hecho cada vez más aislado

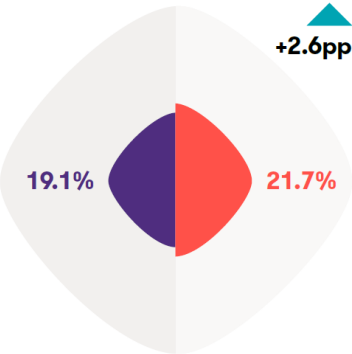
Son muy pocas las empresas del Midle Market que no cuentan con mujeres en puestos directivos, ya que los directivos han comprendido que no contar con ellas perjudica al negocio.

Ámbito mundial: mujeres en puestos empresariales, comparativa 2012 - 2024

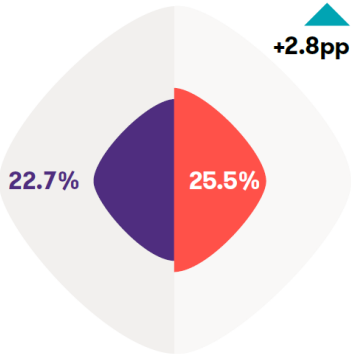


Fuente: Grant Thornton IBR

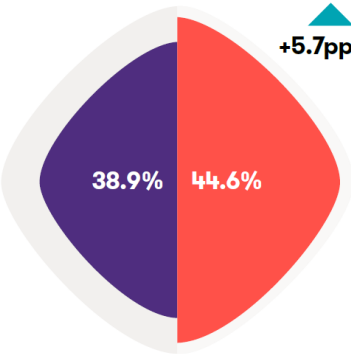
Ámbito mundial: mujeres en puestos de alta dirección, comparativa 2024 - 2025



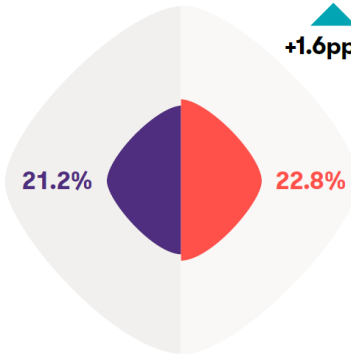
Directora Ejecutiva /
Directora General



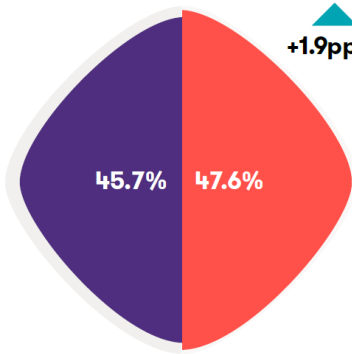
Directora de
Operaciones



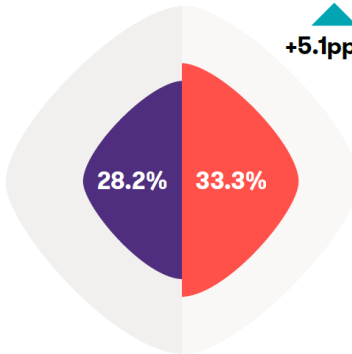
Directora Financiero



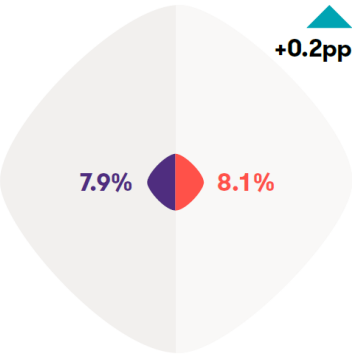
Directora de
Información



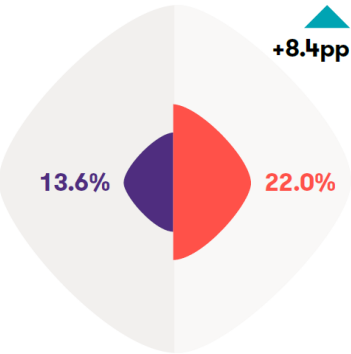
Directora de Recursos
Humanos



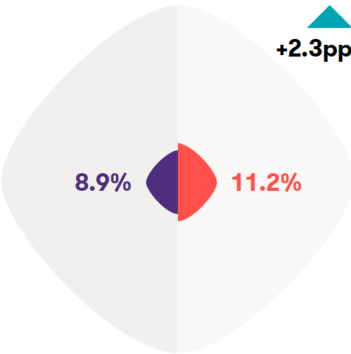
Directora de Marketing



Socia



Directora de Tecnología



Presidenta

Porcentaje de mujeres en
puestos empresariales



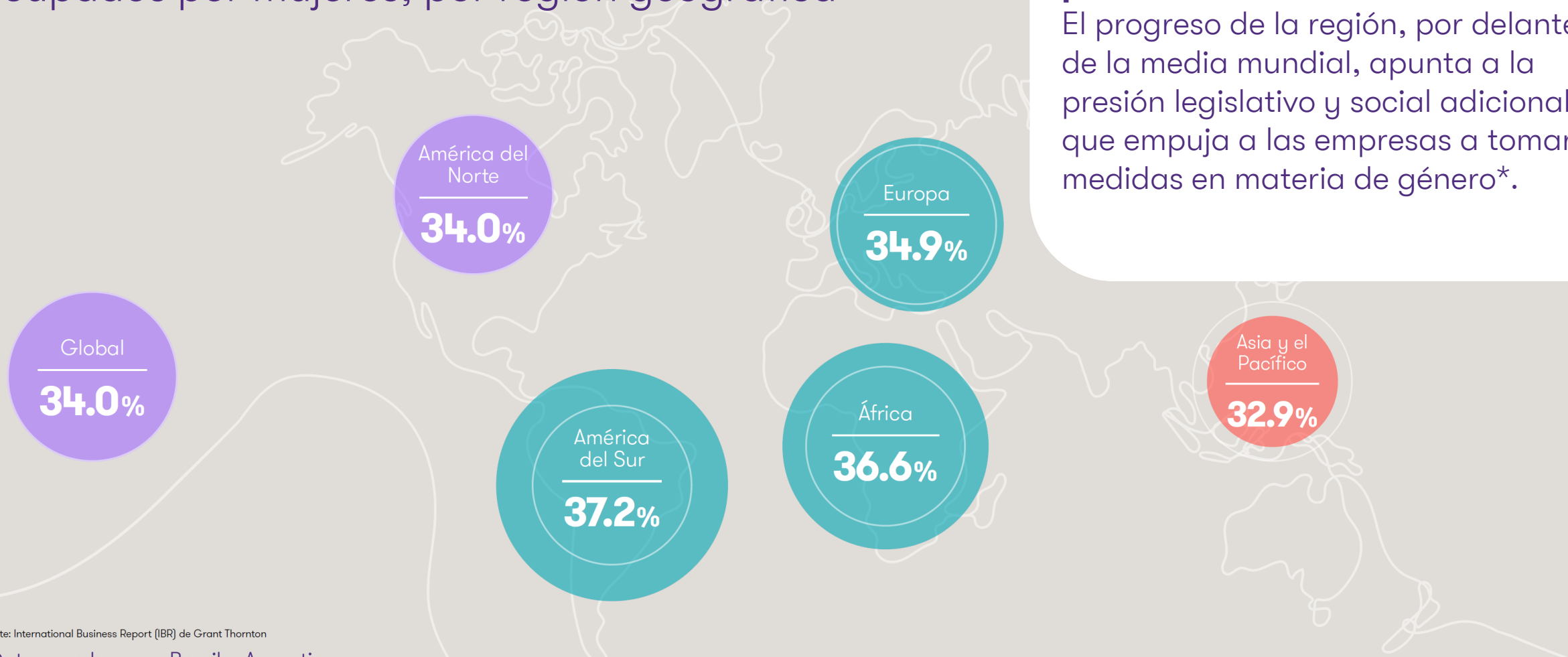
Cambios porcentuales
(2024 vs 2025)



Fuente: International Business Report (IBR)
de Grant Thornton

El panorama regional

Porcentaje de puestos de alta dirección ocupados por mujeres, por región geográfica



América del Sur: Resultados positivos de manera sostenida.

El progreso de la región, por delante de la media mundial, apunta a la presión legislativo y social adicional que empuja a las empresas a tomar medidas en materia de género*.

Fuente: International Business Report (IBR) de Grant Thornton

*Datos con base en Brasil y Argentina



Los agentes de crecimiento que impulsan la diversidad

Las empresas se enfrentan a una importante presión procedente de fuentes externas para mejorar su diversidad de género.

El 77,6% de las empresas han recibido requerimientos de clientes, inversionistas, reguladores u otros de comprobar el equilibrio de género de su equipo directivo o pruebas que demuestren su compromiso con un programa de diversidad de género.

El 56,3% de las empresas que se han enfrentado a este tipo de presiones afirman que, como consecuencia, ha aumentado el porcentaje de mujeres en su alta dirección.



Fuente e impacto de las formas externas de presión: porcentajes a destacar



67.5% **24.8%**

Un asesor/consultor
externo



65.3% **31.1%**

Un nuevo cliente
potencial, como
parte de un proceso
de adquisición



61.5% **35.2%**

Un nuevo inversor
potencial



65.3% **16.0%**

Una posible
organización de
fusión/adquisición

 Porcentaje de empresas que fueron presionadas y que mencionan un aumento del porcentaje de puestos directivos ocupados por mujeres en los últimos 12 meses.
 Fuente que solicitó un equilibrio de género en el equipo directivo o el compromiso con un programa que mejorara la diversidad de género en los últimos 12 meses.

La **presión externa** que resulta más eficaz para instar a las empresas a mejorar su equilibrio entre hombres y mujeres procede de un **tercero independiente**.

Aunque el 24,8% de las empresas recibieron presiones de este tipo, el 67,5% afirmaron haber aumentado el número de mujeres en sus equipos directivos en los últimos doce meses.

El 65,3% de las empresas que recibieron presiones de un posible nuevo cliente, y una proporción similar (61,5%) de las que han recibido presiones de posibles inversionistas, afirman que han aumentado el número de mujeres en sus equipos de alta dirección.

16% de empresas que afirman que una organización interesada en una fusión o adquisición les había solicitado esta información, el 65,3% refleja un aumento en este mismo parámetro.

Recomendaciones

Los avances en el porcentaje de altos cargos directivos ocupados por mujeres en el mercado intermedio en los últimos años han sido demasiado lentos.

Si no nos esforzamos por cambiar, y cambiar rápidamente, los progresos que hemos conseguido corren el riesgo no solo de estancarse, sino de retroceder.

Las empresas tienen una oportunidad evidente de dar pasos viables y tangibles para acelerar el proceso hacia la paridad.

Vías hacia la paridad



Paridad en los altos cargos directivos ocupados por mujeres

Fuente: Grant Thornton IBR

Impulsores de la diversidad

**ACTUAR CON VALENTÍA Y FIJAR
OBJETIVOS AMBICIOSOS RESPECTO A
LOS PUESTOS DIRECTIVOS**



Las empresas deben contar con un objetivo claro sobre el porcentaje de mujeres que debe haber en puestos de alta dirección, plantearse ir un paso más allá y fijar objetivos sobre los cargos concretos que les gustaría que las mujeres desempeñaran.

**COMPROMETERSE CON OBJETIVOS
QUE APOYEN TODAS LAS ETAPAS DE LA
CARRERA PROFESIONAL DE LA MUJER,
NO SOLAMENTE EN EL NIVEL DIRECTIVO**



Los datos que hemos recopilado demuestran que la creación de redes y la mentoría contribuyen a garantizar que, una vez que las mujeres llegan a la alta dirección, permanezcan en ella. Las empresas deben establecer metas en estos ámbitos clave, apoyar a las mujeres a lo largo de su carrera profesional y favorecer su promoción profesional. Si pierden el talento de las mujeres, pierden potencial de crecimiento.

**EJERCER PRESIÓN SOBRE LOS SOCIOS
EXTERNOS EN TODOS LOS PUNTOS DE LAS
CADENAS DE SUMINISTRO**



Ejercer presión sobre los socios externos en todos los puntos de las cadenas de suministro para que aumenten el equilibrio de género en sus equipos de trabajo. Las empresas que invierten en otras empresas medianas, se asocian con ellas o son clientes de ellas influyen significativamente a la hora de tomar conciencia sobre la adopción de estrategias y objetivos.

Impulsores de la diversidad

ACTUAR CON VALENTÍA Y FIJAR
OBJETIVOS AMBICIOSOS RESPECTO A
LOS PUESTOS DIRECTIVOS

1

COMPROMETERSE CON OBJETIVOS
QUE APOYEN TODAS LAS ETAPAS DE LA
CARRERA PROFESIONAL DE LA MUJER,
NO SOLAMENTE EN EL NIVEL DIRECTIVO

2

EJERCER PRESIÓN SOBRE LOS SOCIOS
EXTERNOS EN TODOS LOS PUNTOS DE LAS
CADENAS DE SUMINISTRO

3

MEJORES DECISIONES Y MAYOR INNOVACIÓN

Casi un 25% de los directivos afirman que **las estrategias de igualdad han hecho que su empresa sea más innovadora.**

El 20% afirma que han hecho su empresa más atractiva para posibles clientes e inversores. Una proporción similar afirma que **las estrategias de igualdad han mejorado la toma de decisiones.**

Women in Business 2025

Estudio de Grant Thornton Internacional

www.grantthornton.cl

21 AÑOS
DE WOMEN
IN BUSINESS

