

GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
UNIDAD PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y ASUNTOS INSTITUCIONALES
PARES - INICIATIVA PÚBLICO PRIVADA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

**5° ESTUDIO DE
BRECHAS DE GÉNERO EN
EL MERCADO LABORAL
(2023)**

TABLA DE CONTENIDOS

PARES - INICIATIVA PÚBLICO PRIVADA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO	2
INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	4
EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO	5
ANÁLISIS DE LOS DATOS	6
A. EMPRESAS QUE REPITIERON EL DIAGNOSTICO	6
B. EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS	8
C. EMPRESAS PRIVADAS <ol style="list-style-type: none"> 1. TAMAÑO DE EMPRESA 2. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA 3. NIVEL EDUCATIVO 4. RANGO ETARIO 5. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA 6. TIEMPO DE TRABAJO 7. AREA DE TRABAJO 8. PUESTO LABORAL 	11
D. EMPRESAS PÚBLICAS <ol style="list-style-type: none"> 1. NIVEL EDUCATIVO 2. RANGO ETARIO 3. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA 4. TIEMPO DE TRABAJO 5. AREA DE TRABAJO 6. PUESTO LABORAL 	27
RESULTADOS DEL ANALISIS DE LOS DATOS	39
CONCLUSIONES	42
TABLA RESUMEN DE LOS DATOS	43

P A R E S

INICIATIVA PÚBLICO PRIVADA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La Iniciativa Público Privada para la Igualdad de Género en el Mercado de Trabajo (PARES) nació en octubre de 2018, de la voluntad de materializar un plan de acción público privado, basado en evidencia, para incorporar más mujeres al mercado laboral, en igualdad de condiciones, haciéndolas protagonistas del desarrollo económico de la Ciudad.

PARES busca eliminar las desigualdades de género persistentes en el ámbito laboral, basados en cuatro ejes estratégicos:

- (I) Participación laboral femenina;
- (II) Acceso de mujeres a puestos de decisión;
- (III) Brecha salarial de género;
- (IV) Conciliación trabajo-vida.

Las organizaciones interesadas en medir sus brechas de género en el ámbito laboral comparten voluntariamente sus datos de forma anónima, segura y confidencial con una consultora que recolecta y procesa los datos recibidos.

Luego, cada empresa recibe un informe individual de sus indicadores, en comparación a los años anteriores y su posición frente al conjunto de empresas participantes, a los fines de poder evaluar su evolución y tomar las acciones necesarias para reducir las brechas existentes en su organización. Finalmente, PARES expone cada año los resultados agregados de las brechas de género en el mercado laboral, con el objetivo de visibilizar la problemática y orientar el plan de acción anual a la reducción de estas brechas.

En base a la evidencia recabada y a las diversas instancias de diálogo, PARES desarrolla anualmente un plan de acción y lo implementa a través de: encuentros de formación y sensibilización, intercambio de buenas prácticas, mesas de articulación, elaboración y difusión de materiales y espacios de networking.

INTRODUCCIÓN

El presente informe es de elaboración propia del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) en base al 5° Estudio de la Brecha de Género en el Mercado Laboral, recabado por Price Waterhouse Cooper (PWC), con los datos de la nómina salarial de junio 2023.

A través de este informe vamos a conocer en principio la metodología utilizada por el equipo de PWC para recolectar la información de las empresas, basado en los indicadores solicitados por el equipo de PARES, incorporando cada año datos de utilidad para el análisis. Sumamos en esta edición el área de trabajo del personal, ya que en esa distribución también observamos áreas masculinizadas y feminizadas que no rompen los estereotipos de género para alcanzar la diversidad.

Después veremos cómo han estado compuestas las 5 ediciones de resultados en cuanto a la participación de las empresas, tomando en cuenta que varían año a año. En este sentido, observaremos el comportamiento de las empresas entregaron datos este año y en la edición anterior, con el fin de comparar la misma muestra.

En esta edición el análisis de los datos lo haremos diferenciado por tipo de empresa Privada o Pública. Los indicadores seleccionados y recolectados son: tamaño de empresa, actividad de la empresa, nivel educativo, rango etario, antigüedad, tiempo de trabajo, área de trabajo y puesto laboral.

Finalmente, los resultados del análisis de los datos procesados se mostrarán por indicador, exponiendo inicialmente una tabla en términos absolutos y porcentuales con la comparación con el año anterior, donde lo permita. Posteriormente expresado de forma gráfica, explicando en texto los datos más relevantes. A su vez, cada indicador se divide en dos partes: primero analizamos la participación y después la brecha salarial, así podemos estudiar cada tema en estas dos dimensiones.

METODOLOGÍA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La metodología de trabajo fue elaborada por PWC, tomando como punto de partida las mejores prácticas internacionales para la medición de brechas de género en el mercado laboral.

FASE I

En primer lugar, las empresas que eligen participar seleccionan a un/a referente para el envío de la información solicitada y recepción de los resultados. La transferencia de datos se realiza de manera segura y confidencial mediante las herramientas de PWC (Connect y MFT2GO). Los datos solicitados a las empresas fueron:

- Actividad de la Empresa
- Género (M/F/X)
- Año de Nacimiento
- Nivel Educativo (primario, secundario, universitario, posgrado)
- Antigüedad en la Empresa
- Área de Trabajo (gestión financiera, marketing & ventas, operaciones & logística, RRHH, tecnológica)
- Puesto Laboral (junior, semi senior, senior, gerencial, directivo)
- Tiempo de Trabajo (cantidad de horas trabajadas por mes)
- Salario base mensual (junio 2023)

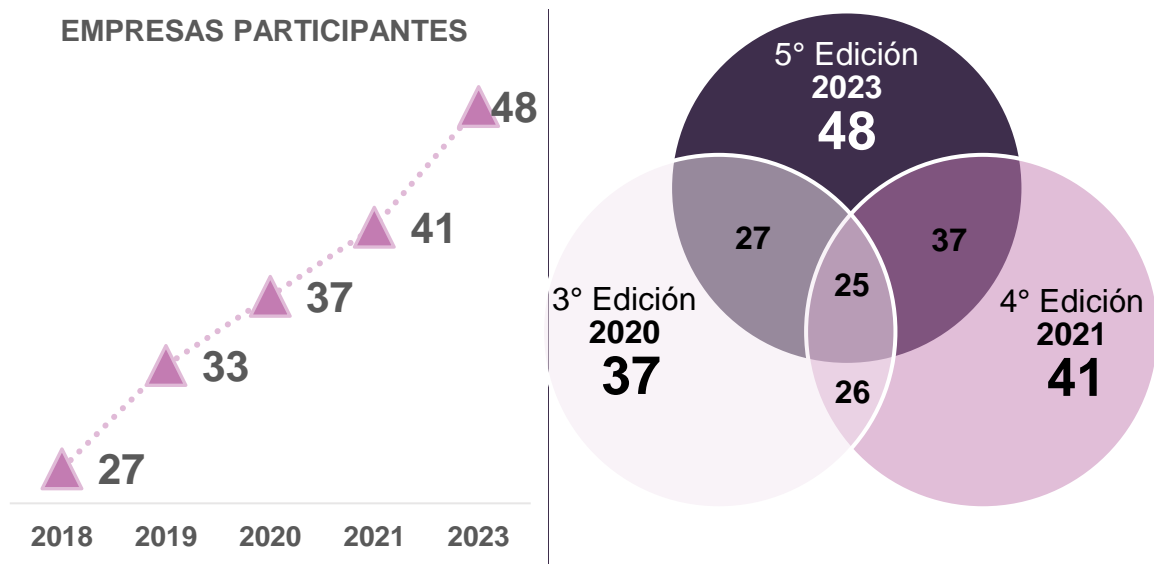
Estos datos son de carácter demográfico, por lo que no se maneja información personal de las/os empleadas/os.

FASE II

Una vez que los datos son enviados por las empresas participantes, PWC valida la calidad y la integridad de los mismos, mediante la herramienta para el análisis de datos Power BI. En esta fase, fueron detectadas variaciones inusuales, las cuales PWC valida posteriormente con el/la referente de cada empresa.

EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

A lo largo de las cinco ediciones realizadas del 2018 al 2023, cada año se ha incrementado la participación de las empresas, hasta alcanzar 48 en la última edición. En total han participado 69 empresas distintas durante estos años. A continuación, se puede visualizar el detalle histórico de la participación de las empresas en la medición:



En este sentido, podemos destacar que 37 empresas participaron en la edición anterior y en el 2023, es decir que solo 4 empresas que estuvieron en el 2021, no participaron en esta última edición. En cambio, en la edición anterior, solo habían coincidido 26 empresas en 2020 y 2021.

Por lo tanto, los resultados totales de los indicadores no son comparables año a año con todas las empresas, debido a que no todas coinciden con la edición pasada (excepto las públicas, que si participan las mismas). En tal sentido, los resultados globales deben interpretarse solo como una tendencia del año medido.

Cabe mencionar que los datos utilizados hasta el 2021 son en base al salario mensual de diciembre del año correspondiente, excepto los datos de 2023 que fueron tomados a junio. Es importante destacar que no pudo ser diagnosticado el 2022. Además, se excluyó al GCBA de los resultados de los años anteriores, para homologar las muestras.

ANÁLISIS DE LOS DATOS

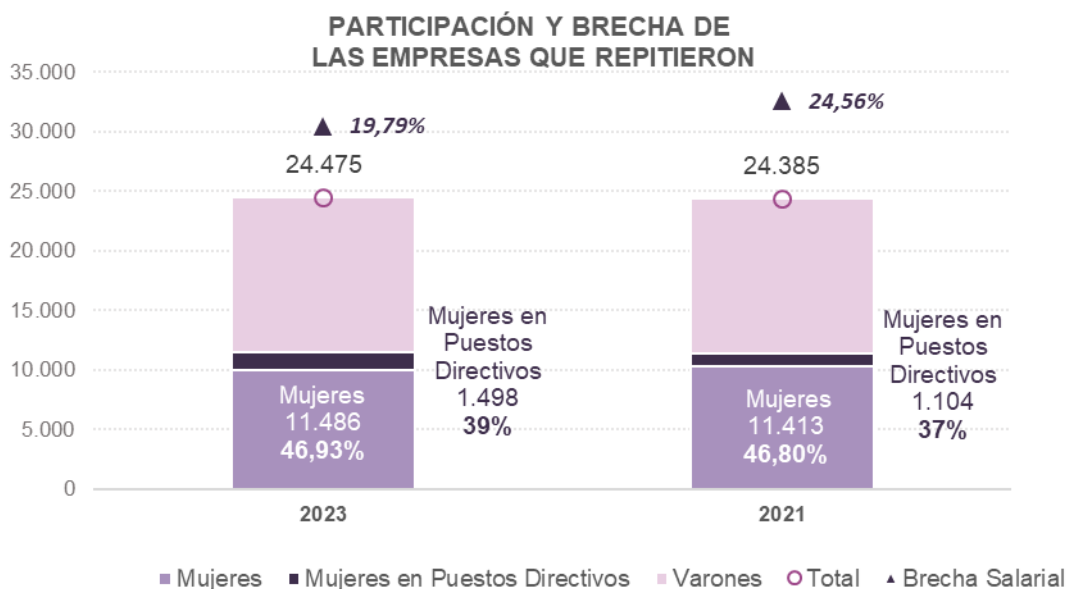
A. EMPRESAS QUE REPITIERON EL DIAGNOSTICO

Datos de las empresas que participaron en las últimas dos ediciones

	2023	2021
Empresas Participantes	37	37
Total de la Población	24.475	24.385
Participación de Mujeres	11.486	11.413
Participación de Mujeres (%)	46,93%	46,80%
Mujeres en Puestos Directivos	1.498	1.104
Mujeres en Puestos Directivos (%)	39%	37%
Brecha Salarial	19,79%	24,56%

Las 37 empresas que repitieron el diagnóstico en el 2023 y 2021, tuvieron datos alentadores. En esta base comparable podemos mencionar que subió la población total 0,4% (90 personas), asimismo creció la cantidad de mujeres 0,6% (70 mujeres), lo que significa más de tres cuartos de la cantidad de ingresos.

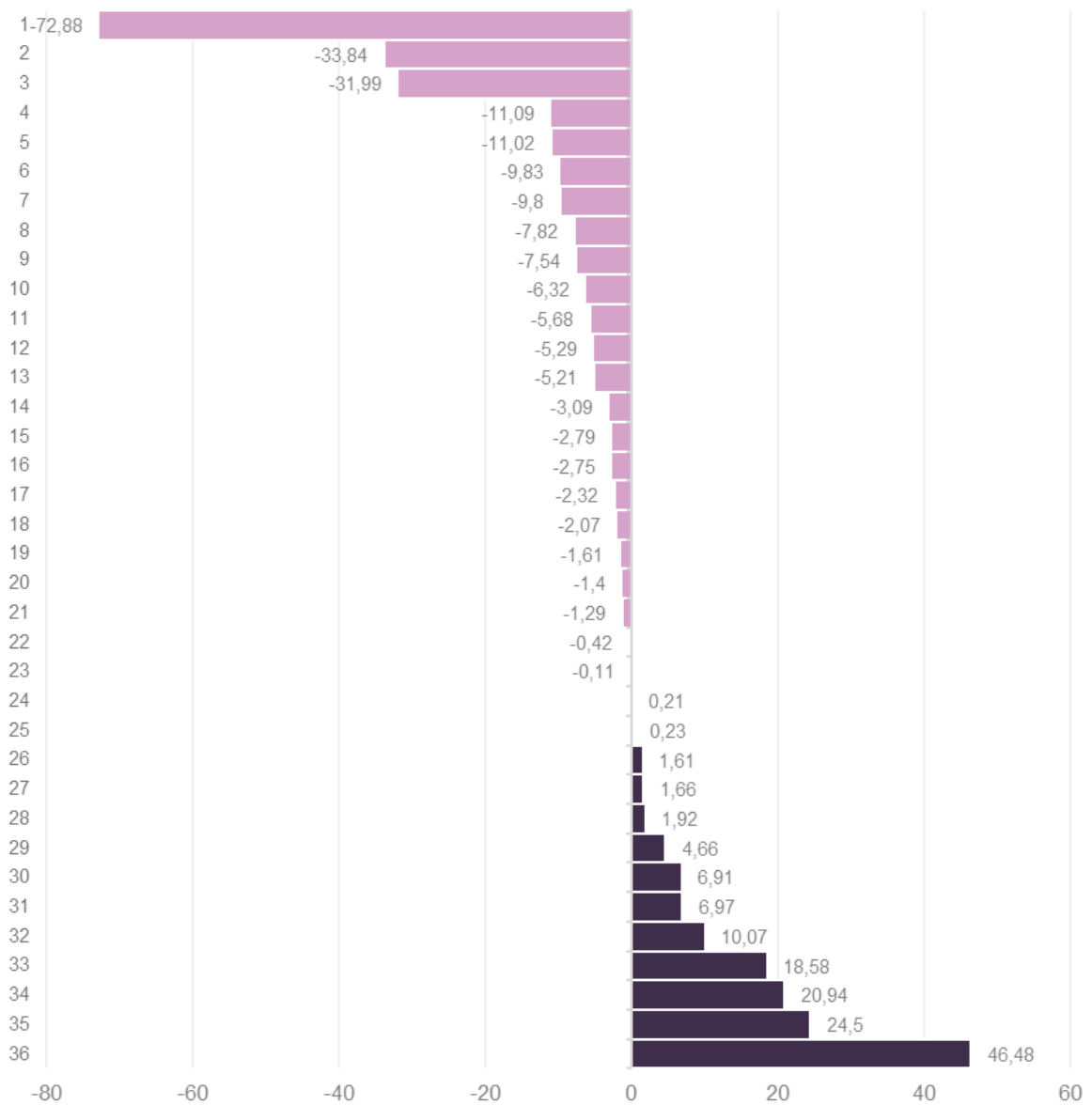
También aumentó la cantidad de mujeres que alcanzaron puestos directivos (36%), sumando 394 mujeres más a esos puestos de liderazgo. Al observar los ingresos, asumimos que son mujeres que lograron ascender y superar el techo de cristal dentro de la compañía. La porción de mujeres en estos puestos se elevó 2pp, llegando a 39%.



Por su parte la brecha salarial se acortó casi 5pp, ubicándose en 19,8%. En esta edición 23 empresas achicaron la brecha salarial, frente a 13 que la ampliaron. En la edición anterior la mitad exacta había disminuido y la otra había aumentado la brecha salarial. La variación detallada de la brecha salarial en el 2023 fue:

- 1 Empresa disminuyó 72pp.
- 2 Empresas redujeron entre 32 y 34pp.
- 10 Empresas acortaron entre 5 y 11pp.
- 10 Empresas bajaron menos de 5pp.
- 5 Empresas sumaron menos de 2pp.
- 4 Empresas subieron entre 5 y 10pp.
- 3 Empresas ampliaron entre 25 y 19pp.
- 1 Empresa elevó la brecha 47pp.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES 2023 y 2021



B. EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS

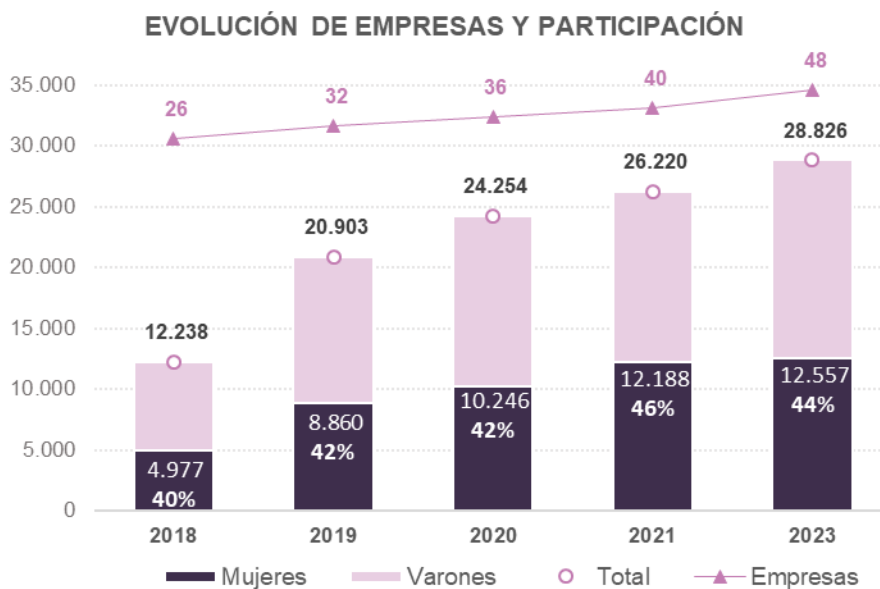
Datos Globales (*)

	2018	2019	2020	2021	2023
Empresas Participantes	26	32	36	40	48
Total de la Población	12.238	20.903	24.254	26.220	28.826
Participación de Mujeres	4.977	8.860	10.246	12.188	12.557
Participación de Mujeres (%)	40%	42%	42%	46%	44%
Mujeres en Puestos Directivos	415	817	1.042	1.216	1.637
Mujeres en Puestos Directivos (%)	29%	32%	33%	37%	39%
Brecha Salarial	31,92%	24,81%	25,53%	24,13%	14,15%

(*) Los datos utilizados hasta 2021 fueron tomados a diciembre del año correspondiente, excepto los datos de 2023 que fueron tomados a junio. Además, se excluyó al GCBA de los resultados de los años anteriores, para homologar las muestras.

Como se mencionó anteriormente, en cada edición el universo de las empresas difiere, por lo que los resultados no son comparables, ni proyectables, y se incluyen solo como tendencia.

La cantidad de empresas, trabajadores/as y mujeres ha incrementado constantemente año tras año, en esta 5° edición alcanzamos 28.826 personas, creciendo casi 10% frente al 2021. La porción de mujeres venía en sostenido avance, excepto en el 2020 (pandemia) que se mantuvo en 42%, pero este año se contrajo 2pp, ubicándose en 44%, teniendo en el 2021 la porción más cerca a la paridad con 46%.

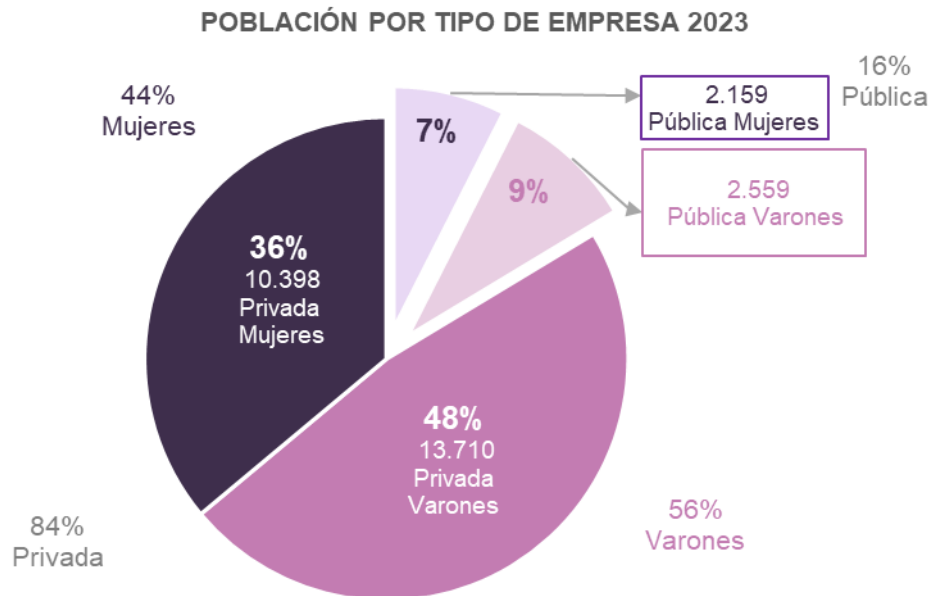


Participación por Tipo de Empresa

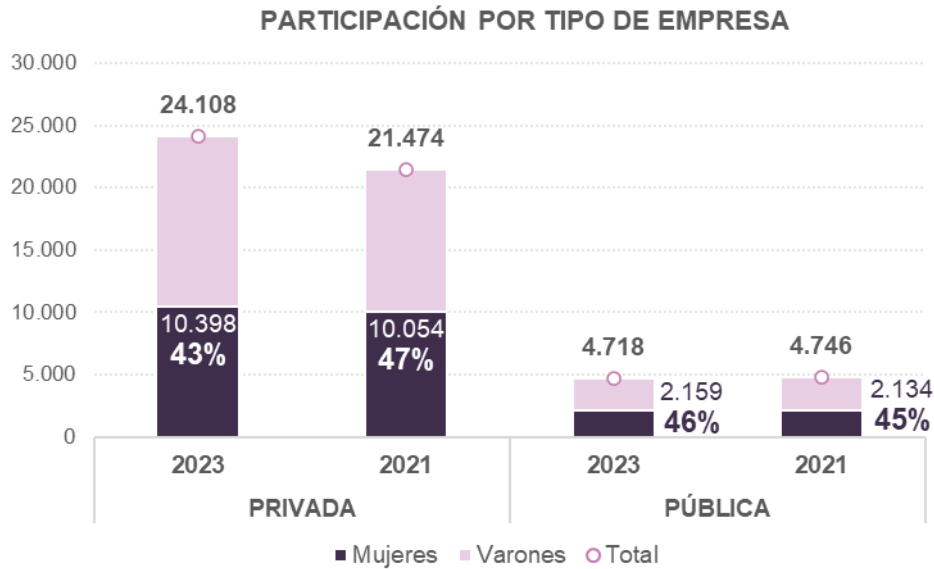
Tipo de Empresa	Empresas		Total		Mujeres		%M	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Privada	42	34	24.108	21.474	10.398	10.054	43%	47%
Pública (*)	6	6	4.718	4.746	2.159	2.134	46%	45%

(*) Pública: Empresas de participación mayoritaria del GCBA.

En la segmentación por tipo de empresa podemos observar que el sector privado aporta el 84% de la población del estudio en el 2023, siguiendo una proporción similar en años anteriores. Esta situación conlleva a que los resultados globales se vean impactados por la tendencia de los resultados del ámbito privado.



Las mujeres aumentaron su participación absoluta tanto en el sector privado, como en el público, pero en términos porcentuales ninguna se alcanza la paridad, la parte privada retrocedió 4pp y la pública subió 1pp. La muestra del sector público es comparable, ya que participan las mismas empresas, por lo que extraemos que, a pesar de haber disminuido su nómina (28 personas menos), hubo contratación de talento femenino.

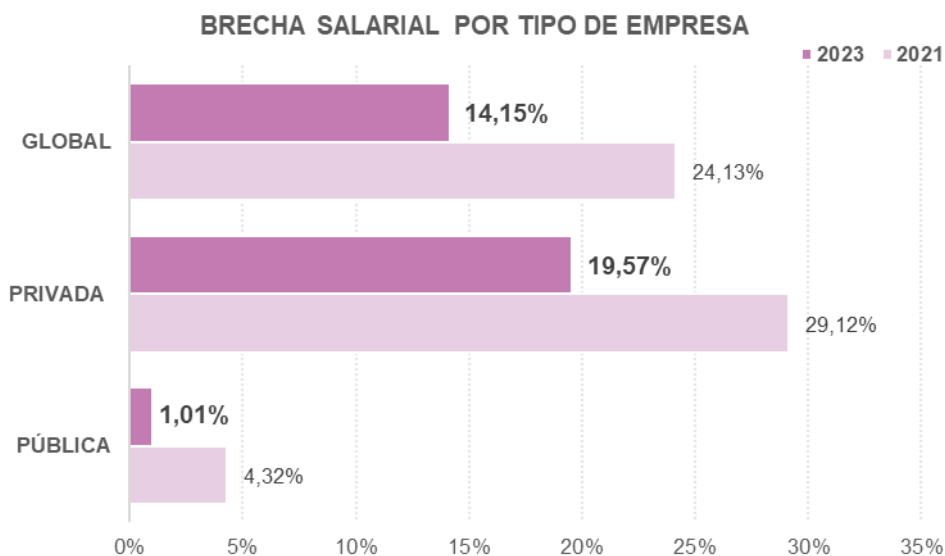


Brecha Salarial por Tipo de Empresa

Tipo de Empresa	2023	2021
Global	14,15%	24,13%
Privada	19,57%	29,12%
Pública (*)	1,01%	4,32%

(*) Empresas de participación mayoritaria del GCBA.

La brecha salarial global (empresas públicas y privadas) y privada se contrajo casi 10pp frente al 2021, situándose la global en 14% y la privada en 20% para el 2023. En contraste, la diferencia de ingresos del sector público es de 1%, habiendo disminuido 3pp en comparación a la edición anterior.



C. EMPRESAS PRIVADAS

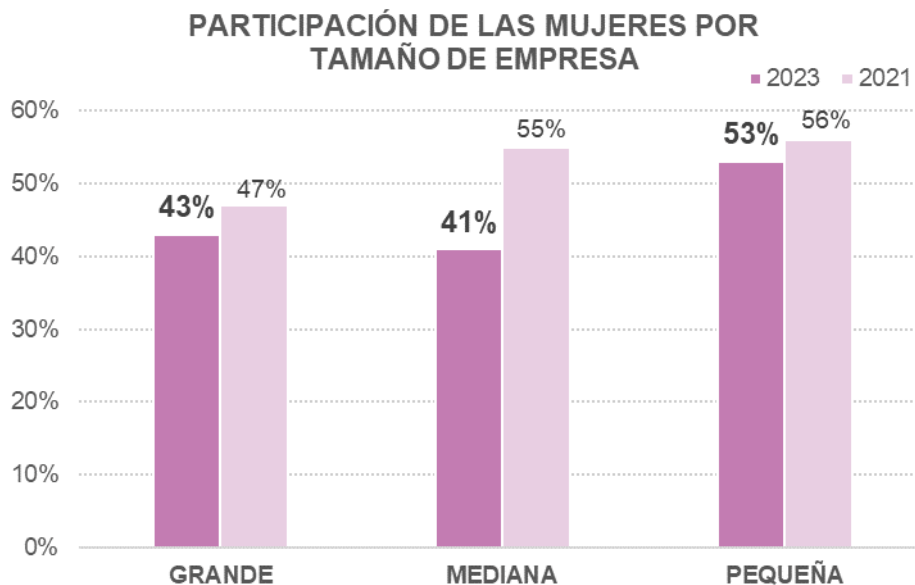
1. TAMAÑO DE EMPRESA

Participación por Tamaño de Empresa (*)

Tamaño de Empresa	Empresas		Total		Mujeres		%M	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Grande	22	23	22.640	20.701	9.772	9.628	43%	47%
Mediana	10	6	1.259	604	516	382	41%	55%
Pequeña	10	5	209	79	110	44	53%	56%

(*) Empleados/as: Grande= más de 200 / Mediana= entre 51-199 / Pequeña= hasta 50.

El indicador por tamaño de empresa nos muestra que más de la mitad de las compañías privadas participantes son empresas grandes (de más de 200 empleados/as), reflejando la tendencia de las empresas de PARES. En este sentido, el 94% de los trabajadores de las empresas privadas de la muestra pertenecen a empresas grandes (5% medianas, 1% pequeñas), marcando la tendencia de los resultados. La cantidad de empleados/as aumentó en los todos los tamaños. Asimismo, la participación absoluta de las mujeres creció en los tres tamaños, pero también disminuyó la presencia porcentual en todas (Grandes -4pp, Medianas -14pp y Pequeñas -3pp). Solo las empresas pequeñas alcanzaron la paridad con 53%.

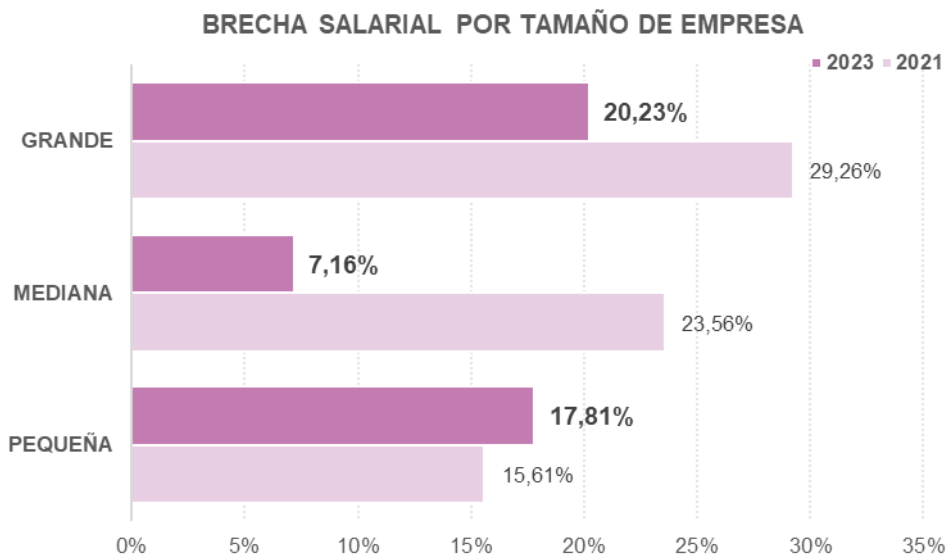


Brecha Salarial por Tamaño de Empresa

Tamaño de Empresa	2023	2021
Grande	20,23%	29,26%
Mediana	7,16%	23,56%
Pequeña	17,81%	15,61%

(*) Empleados/as: Grande= más de 200 / Mediana= entre 51-199 / Pequeña= hasta 50.

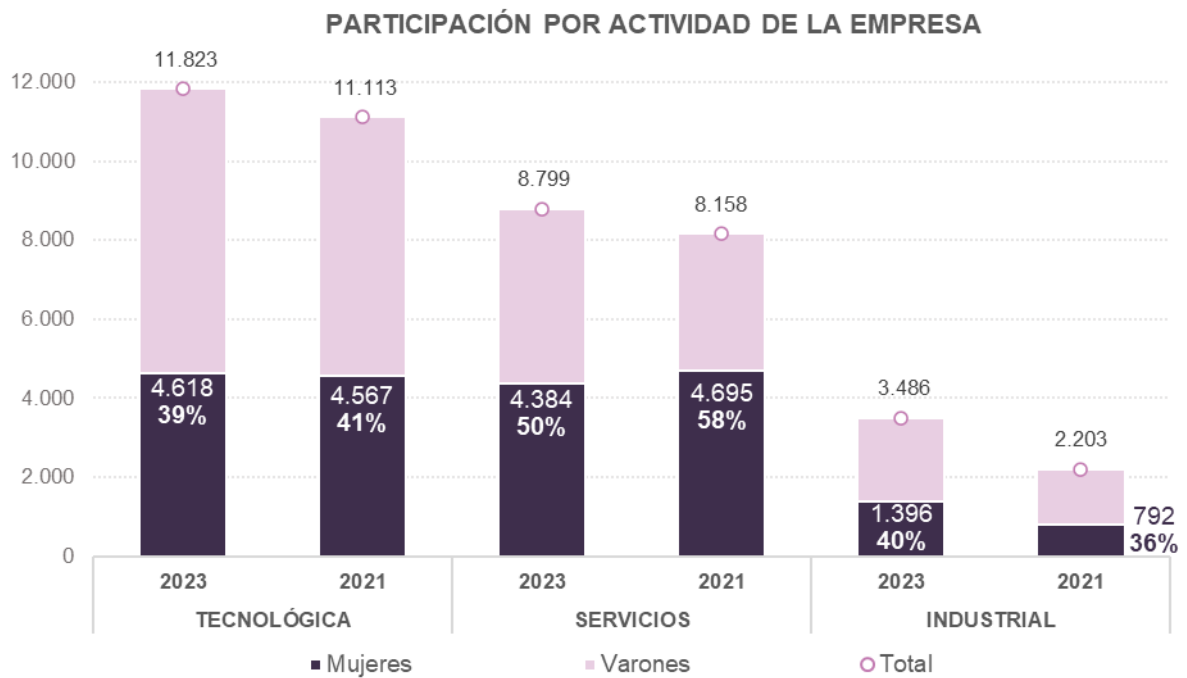
La brecha salarial se expresa en todos los tamaños de empresas, sin embargo, se manifiesta una reducción importante de 16 y 9pp en las compañías medianas y grandes respectivamente. Debido al peso de las empresas grandes en la muestra, dicha reducción impactó favorablemente los resultados privados. En cambio, en las empresas pequeñas, donde hay paridad de presencia femenina, se amplió la diferencia de ingresos en 2pp frente al 2021.

**2. ACTIVIDAD DE LA EMPRESA****Participación de las Mujeres por Actividad de la Empresa**

Actividad Empresa	Empresas		Total		Mujeres		%M	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Tecnológica	15	11	11.823	11.113	4.618	4.567	39%	41%
Servicios	18	18	8.799	8.158	4.384	4.695	50%	56%
Industrial	9	5	3.486	2.203	1.396	792	40%	36%

Estos datos nos arrojan que 43% de las empresas pertenecen al área de servicio, 36% al área tecnológica y 21% al industrial.

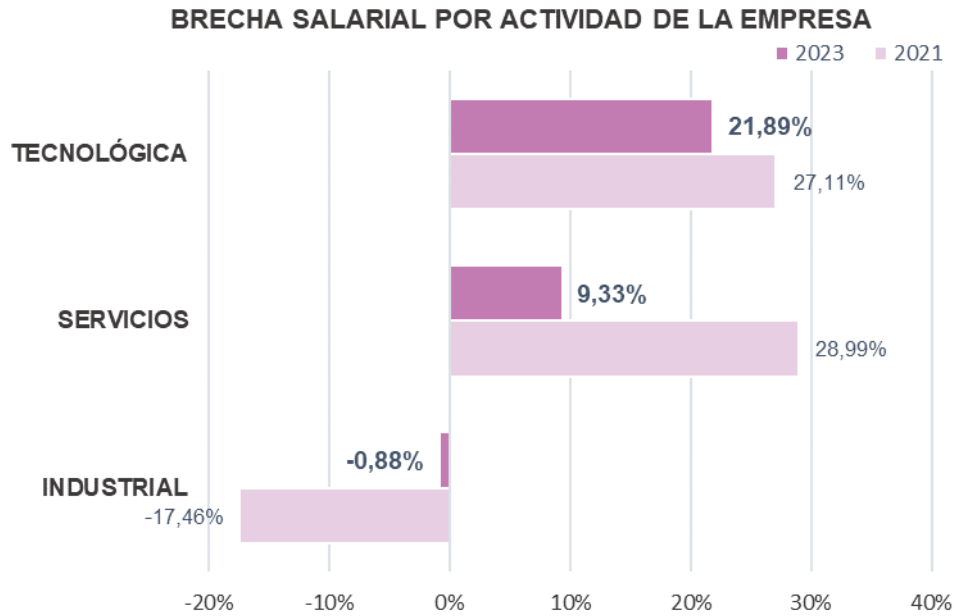
La cantidad de empleados/as aumentó en todas las actividades, así como la cantidad de mujeres, excepto por actividad de servicios q decreció 7% en términos absolutos de las empleadas y 8pp en participación porcentual, aunque es la única actividad con paridad de género (50% en el 2023). La actividad tecnológica es la que tiene la menor representación porcentual de mujeres con 39%, habiendo disminuido 2pp frente al 2021. La actividad industrial tuvo un crecimiento de mujeres de 76%, por lo que fue la única que creció porcentualmente en la presencia femenina (+4pp).



Brecha Salarial por Actividad de la Empresa

Actividad	2023	2021
Tecnológica	21,89%	27,11%
Servicios	9,33%	28,99%
Industrial	-0,88%	-17,46%

La desigualdad en la remuneración que reciben las mujeres también se hace evidente en la desagregación por actividad de la empresa, siendo el sector tecnológico (el más masculinizado), el que presenta la mayor brecha salarial con un 22%, a pesar de haber achicado la diferencia 5pp. El sector de servicios tuvo la mayor reducción de la diferencia de ingresos con 20pp, situándose la brecha en 9% en el 2023. En cambio, el sector industrial tiene una brecha a favor de las mujeres de -0,9% en el 2023 (negativa igual que en el 2021), pese a tener una baja representación femenina en la nómina con 34%.



3. NIVEL EDUCATIVO

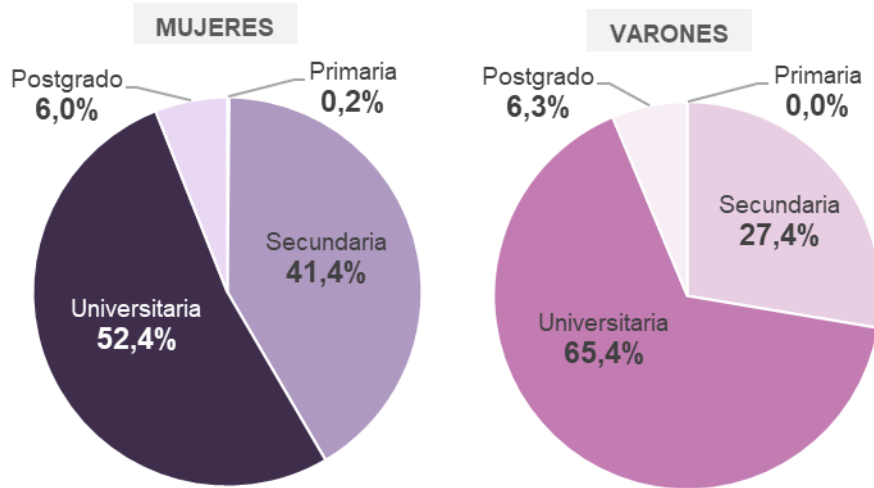
Los cálculos de este indicador fueron realizados con el 74% del universo de empleados/as de la muestra (17.834 personas), similar a la porción de ediciones anteriores, debido a que no todas las empresas suministraban el nivel educativo.

Distribución del Nivel Educativo por Género

Educación	Mujeres	%M	Varones	%V
Primaria	13	0,16 %	92	0,01%
Secundaria	3.208	41,40%	2.762	27,39%
Universitaria	4.061	52,41%	6.599	65,43%
Postgrado	466	6,01%	631	6,25%

La composición de la nómina por nivel educativo desagregada por género nos muestra que dos tercios de las personas que componen la muestra (tanto varones como mujeres) han alcanzado niveles superiores (60% universitario, 6% posgrado), y el tercio restante estudios secundarios. En la muestra de la edición anterior los estudios superiores y universitarios se repartían casi equitativamente el 92%, por lo que observamos una mayor profesionalización de la nómina este año. En el 2023, los estudios superiores son logrados mayormente por los varones (72% vs 58% de las mujeres).

DISTRIBUCIÓN DEL NIVEL EDUCATIVO POR GÉNERO

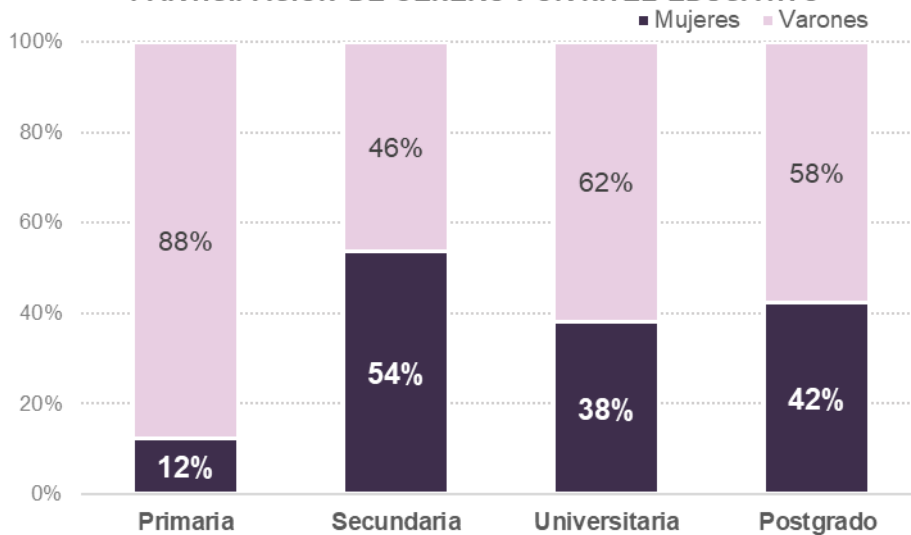


Participación por Nivel Educativo

Educación	Mujeres	%M	Varones	%V
Primaria	13	12,38%	92	87,62%
Secundaria	3.208	53,73%	2.763	46,27%
Universitaria	4.061	38,09%	6.600	61,91%
Postgrado	466	42,48%	631	57,52%

A diferencia del gráfico anterior que nos mostraba cómo se divide el total de cada género por nivel educativo, el siguiente gráfico nos expone cómo se conforma cada nivel educativo por género. Extraemos como conclusiones que de la baja porción de empleados/as únicamente con nivel primario, el 88% son varones, mientras que hay paridad en el nivel secundario con 54% de mujeres, los varones dominan el 62% de la formación universitaria y el 58% los estudios de postgrado.

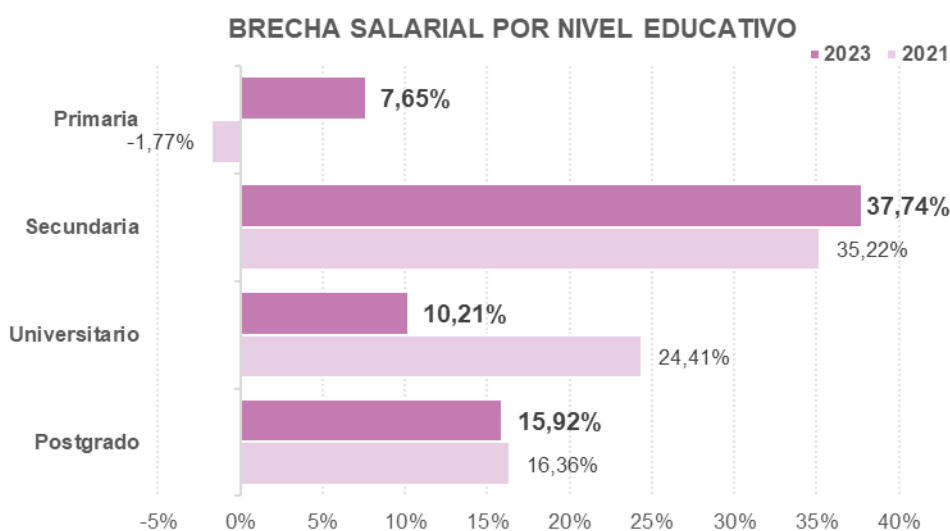
PARTICIPACIÓN DE GÉNERO POR NIVEL EDUCATIVO



Brecha Salarial por Nivel Educativo

Educación	2023	2021
Primaria	7,65%	-1,77%
Secundaria	37,74%	35,22%
Universitaria	10,21%	24,41%
Postgrado	15,92%	16,36%

En cuanto a la diferencia salarial por nivel educativo, hay brecha en todos los niveles, la mayor en el 2023 se expone en los estudios secundarios (igual que en la edición anterior) con 38%, seguida por los estudios de postgrado con 16%, el universitario con 10% y el primario con 8%. La mayor contracción estuvo en los estudios universitarios con menos de 14pp.

**4. RANGO ETARIO**

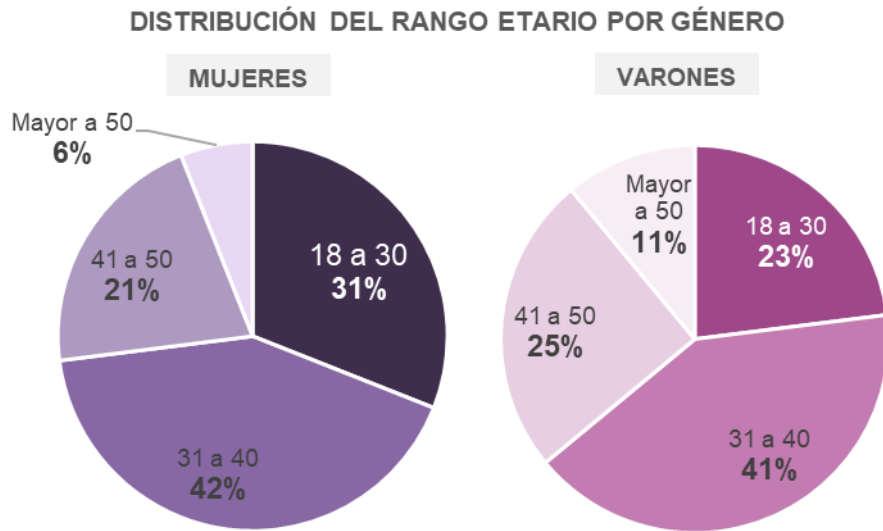
El universo utilizado para la medición por edad fue de 97% (23.482 personas), ya que el año de nacimiento no fue cargado para 626 personas.

Distribución del Rango Etario por Género

Rango etario (años)	Mujeres	%M	Varones	%V
18 a 30	3.085	30,70%	3.073	22,86%
31 a 40	4.254	42,33%	5.481	40,79%
41 a 50	2.103	20,92%	3.398	25,29%
Mayor a 50	606	6,03%	1.482	11,03%

La composición por edad de ambos géneros es similar, con diferencias de no más de 8pp. La población de la muestra se distribuye casi equitativamente en el rango de 31 a 40 años, que representan el 42 y 41% de mujeres y varones respectivamente. La mayor diferencia está en los/las jóvenes de 18 a 30 años, que son el 31% para las mujeres y 23% para los varones. Luego de los 41 años la

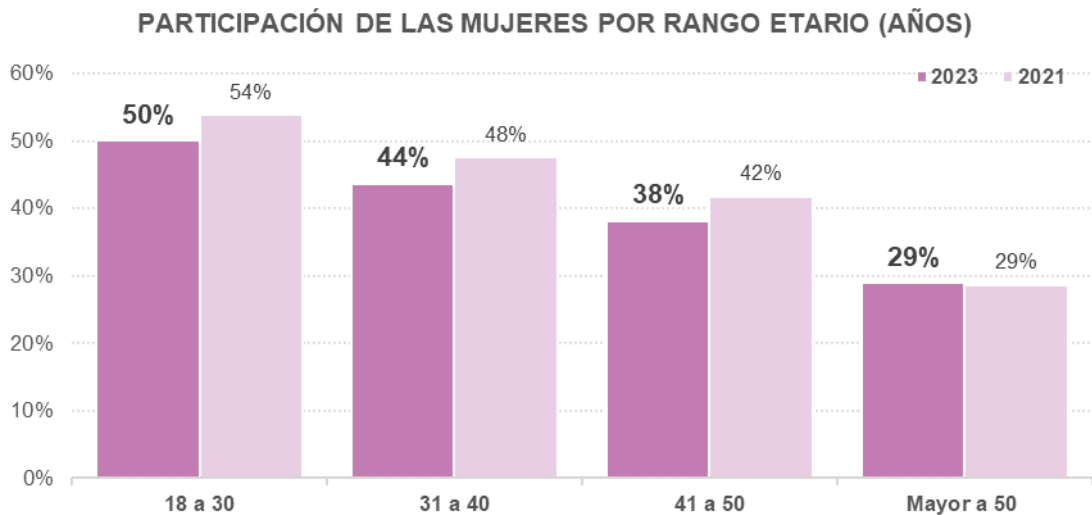
porción de las mujeres disminuye. En el rango de 41 a 50 años los varones tienen 25% y las mujeres 21%. En cuanto a los mayores de 50 años los hombres tienen un 11% de su composición de 6% de las mujeres.



Participación de las Mujeres por Rango Etario

Rango Etario (años)	2023	2021
18 a 30	50,10%	53,86%
31 a 40	43,70%	47,62%
41 a 50	38,23%	41,79%
Mayor a 50	29,02%	28,71%

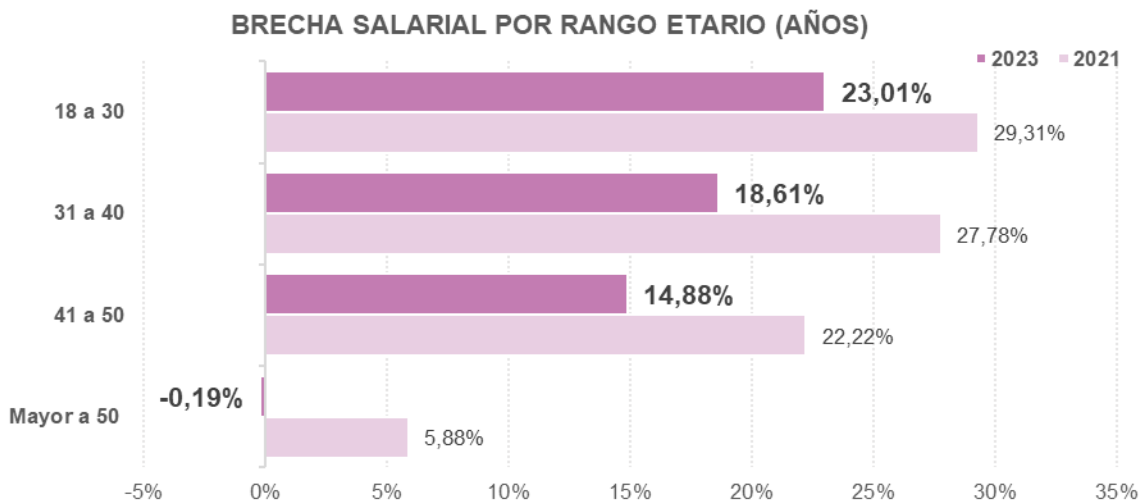
La presencia de las mujeres se redujo en todos los rangos. Concatenado con el gráfico anterior, podemos ver claramente como la representación femenina va descendiendo a mayor edad, teniendo paridad solo en el primer rango joven, hasta caer a 29% en los empleados/as mayores de 50 años.



Brecha Salarial por Rango Etario

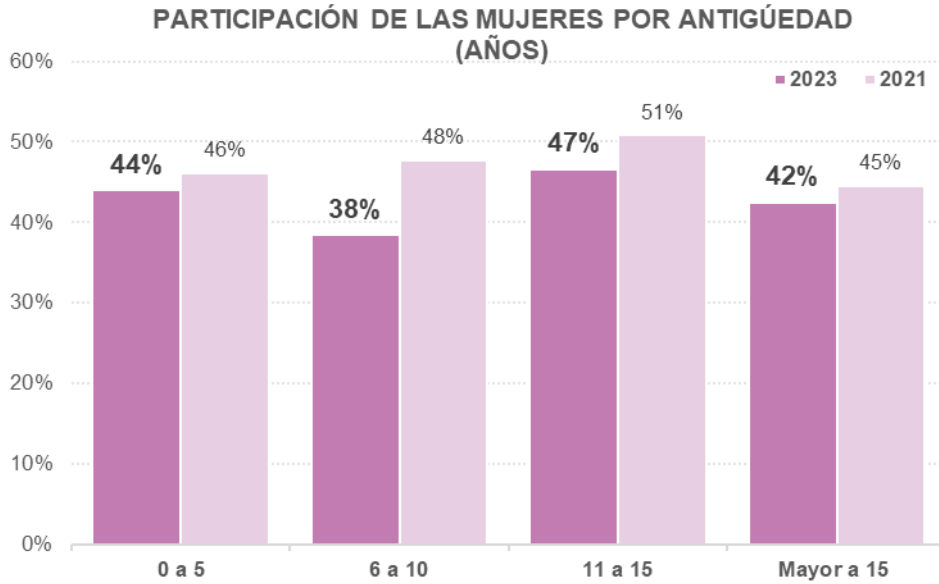
Rango Etario (años)	2023	2021
18 a 30	23,01%	29,31%
31 a 40	18,61%	27,78%
41 a 50	14,88%	22,22%
Mayor a 50	-0,19%	5,88%

Respecto a la brecha salarial por edad, disminuyó en todos los rangos entre 6 y 9pp y tiene un comportamiento descendente a mayor edad (como en el 2021), comenzando por los jóvenes con la mayor brecha de 23%. Las mayores de 50 años tienen una brecha a favor de la mujer de -0,19% en el 2023.

**5. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA****Participación por Antigüedad en la Empresa**

Antigüedad en la Empresa (años)	Total	Mujeres	%M	Varones	%V
0 a 5	14.009	6.163	43,99%	7.846	56,01%
6 a 10	4.139	1.591	38,44%	2.548	61,56%
11 a 15	2.709	1.263	46,62%	1.446	53,38%
Mayor a 15	3.251	1.381	42,48%	1.870	57,52%

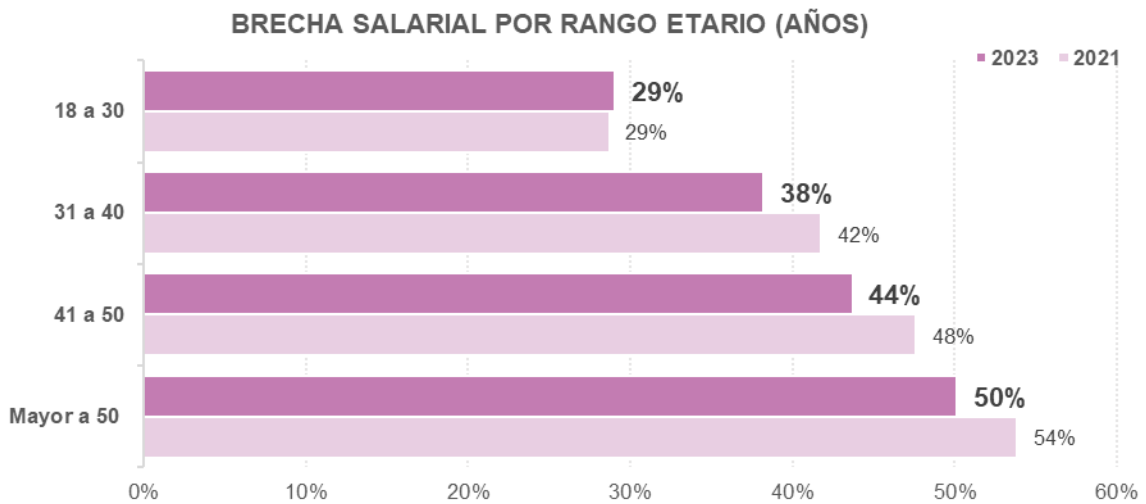
La población del estudio se constituye casi 60% en nuevos ingresos, tendencia que se repite en ambos géneros. Las mujeres disminuyeron su presencia en todos los rangos por antigüedad en la empresa, teniendo la participación porcentual más alta en el rango 11 a 15 años con 47% y la más baja en 38% para el rango anterior de 6 a 10 años, sin lograr en ningún rango la paridad.



Brecha Salarial por Antigüedad en la Empresa

Antigüedad en la Empresa (años)	2023	2021
0 a 5	23,64%	29,73%
6 a 10	8,72%	30,75%
11 a 15	17,62%	32,96%
Mayor a 15	16,14%	19,92%

En relación a la antigüedad en la empresa, la brecha salarial disminuye en todos los rangos, teniendo la mayor diferencia en los nuevos ingresos de 0 a 5 años con 24%, pero teniendo la mayor reducción de la diferencia de ingresos en los rangos de 6 a 10 años y de 11 a 15 años, con 22 y 15pp vs. la medición del 2021.



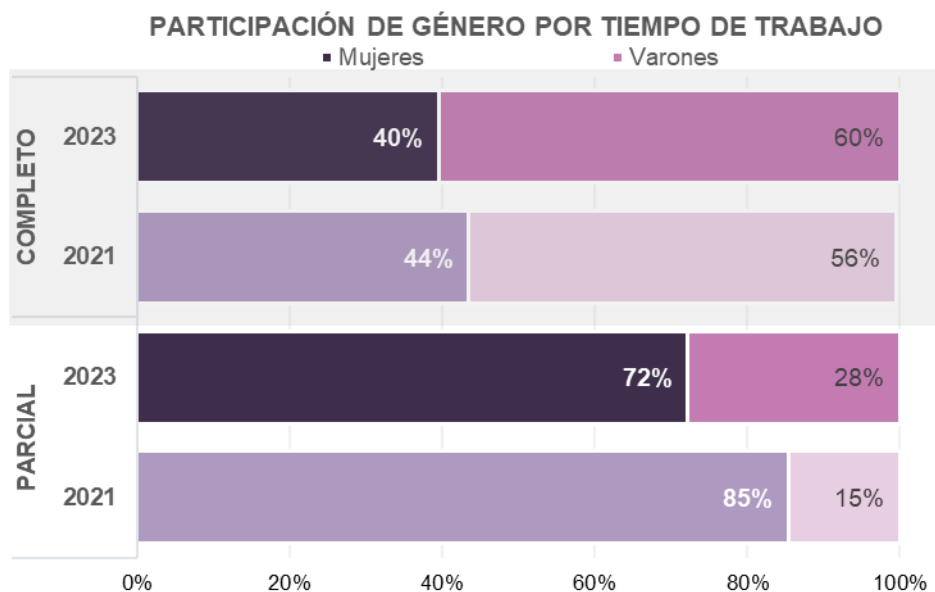
6. TIEMPO DE TRABAJO

Participación por Tiempo de Trabajo

Tiempo	Total	%T	Mujeres	%M	Varones	%V
- 2 0 2 3 -						
Completo	21.456	89%	8.482	40%	12.974	60%
Parcial	2.652	11%	1.916	72%	736	28%
- 2 0 2 1 -						
Completo	19.774	92%	8.602	44%	11.172	56%
Parcial	1.700	8%	1.452	85%	1,128	15%

De la muestra en estudio podemos observar que solo el 11% de la población trabaja bajo la modalidad de tiempo parcial en el 2023, aumentando 3pp frente a los datos del 2021.

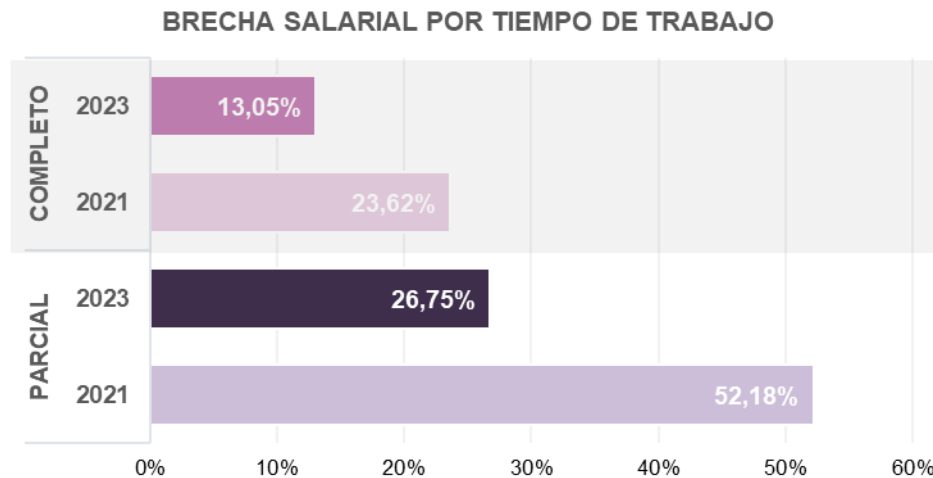
La presencia de mujeres en la modalidad de contratación por tiempo completo descendió 4pp, situándose en 40% para el 2023. Resaltamos de este indicador la gran desigualdad que existe en la participación por tiempo parcial, donde las mujeres representan el 72% en esta modalidad, con una disminución de 13pp en comparación al 2021. Inferimos que esta gran diferencia se debe a las labores domésticas y de cuidados, que recaen mayormente sobre las mujeres.



Brecha Salarial por Tiempo de Trabajo

Tiempo	Brecha Salarial		Sueldo por Hora			
			Mujer		Varón	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Completo	13,05%	23,62%	\$ 2.916	\$ 962	\$ 3.354	\$ 1.260
Parcial	26,75%	52,18%	\$ 1.387	\$ 449	\$ 1.894	\$ 938

En ambas modalidades de contratación persiste la brecha salarial de género, pero hubo una contracción importante en relación a los datos 2021. En los contratos por tiempo completo, los resultados son similares al número global con 13%, donde tuvieron una reducción de 6pp frente a la medición anterior. Por otro lado, los contratos a tiempo parcial que están dominados 72% por las mujeres, exponen una notable diferencia salarial de 27%, pese a que se achicó la brecha 25pp respecto a la del 2021.



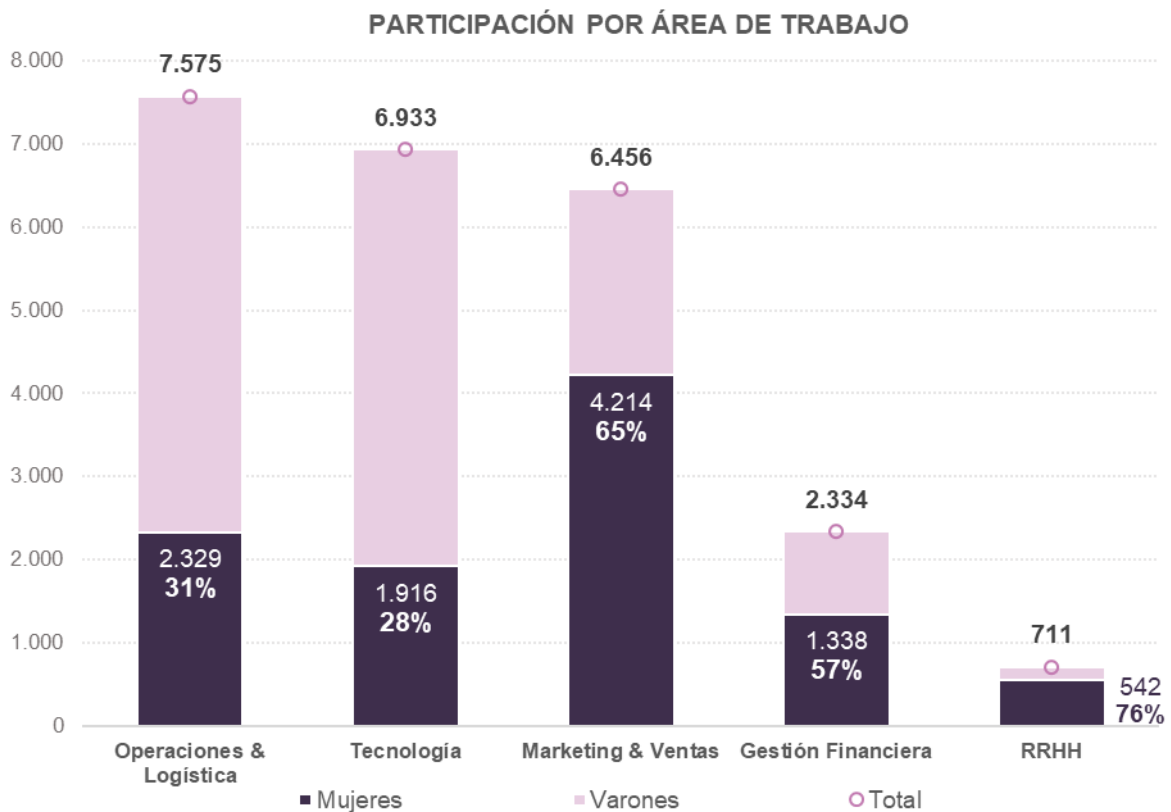
7. ÁREA DE TRABAJO

El indicador por actividad de empresa es una novedad en esta 5° edición, por lo que no podemos establecer una comparación con los años anteriores. Este indicador nos permitirá explorar a mayor profundidad las desigualdades persistentes en las áreas de trabajo, que han sido históricamente feminizadas o masculinizadas, tanto por las profesiones y requerimientos que exigen esas áreas, como por la existencia de estereotipos de género y falta de referentes de otros géneros. Por lo tanto, aunque los datos globales mostraran paridad, no se exponía la falta de diversidad de género en algunas áreas.

Participación por Área de Trabajo

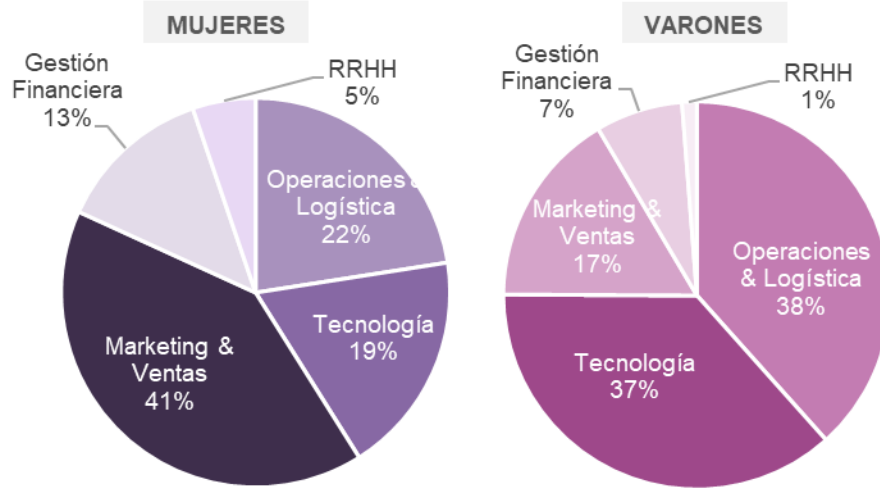
Área de Trabajo	Total	Mujeres	%M	Varones	%V
Op. & Logística	7.575	2.329	30,75%	5.246	69,25%
Tecnología	6.933	1.916	27,65%	5.017	72,35%
Marketing & Ventas	6.456	4.214	65,27%	2.242	34,73%
Gestión Financiera	2.334	1.338	57,33%	996	42,67%
RRHH	711	542	76,23%	169	23,77%

Las mujeres tienen más participación porcentual en las áreas de RRHH (76%) y Marketing & Ventas (65%), donde las habilidades blandas son más requeridas, pero también en la Gestión Financiera (57%). Sin embargo, aunque las mujeres tengan mayor presencia en 3 de las 5 áreas de trabajo, los hombres dominan las 2 áreas restantes, que son las que tienen la mayor cantidad de empleados/as y concentran el 60% de la muestra: Tecnología (72% masculinizada) y Operaciones & Logística (69% masculinizada).



En este sentido, la distribución de áreas de trabajos nos muestra como los empleos se concentran casi un 90%, en partes similares entre: Operaciones & Logística, Tecnología y Marketing & Ventas. De esta forma, las mujeres en términos absolutos se encuentran principalmente en: Marketing & Ventas (41%), Operaciones & Logística (22%) y Tecnología (19%). De modo similar, los varones trabajan principalmente en: Operaciones & Logística (38%), Tecnología (37%) y Marketing & Ventas (17%).

DISTRIBUCIÓN DEL ÁREA DE TRABAJO POR GÉNERO

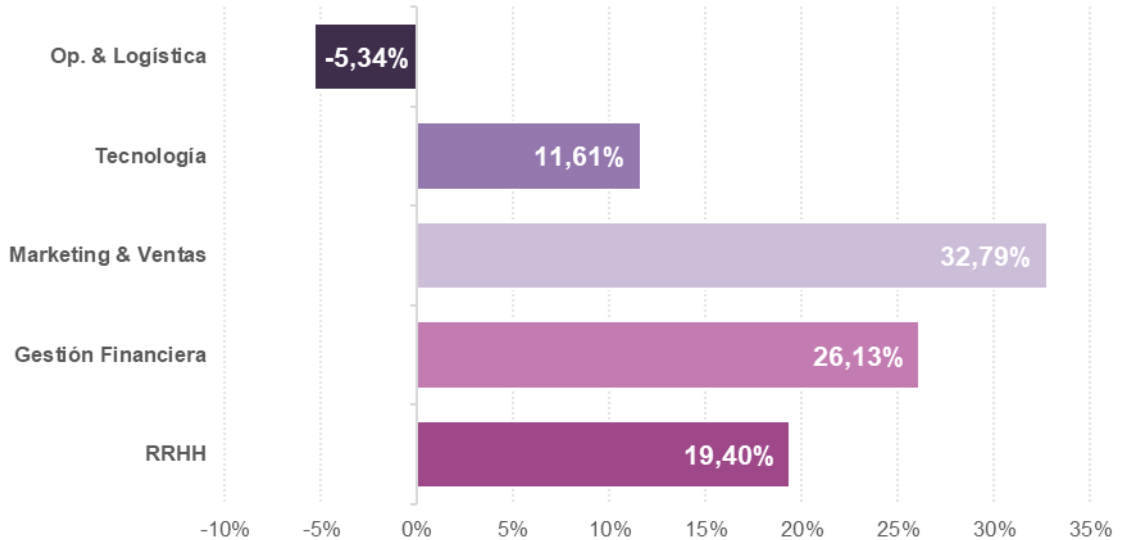


Brecha Salarial por Área de Trabajo

Área de Trabajo	2023
Op. & Logística	-5,34%
Tecnología	11,61
Marketing & Ventas	32,79%
Gestión Financiera	26,13%
RRHH	19,40%

En relación al área de trabajo, la mayor diferencia en los ingresos salariales se observa en las tres áreas de mayor presencia porcentual de mujeres: Marketing & Ventas (33%), Gestión Financiera (26%) y RRHH (19%). Seguido por el área de tecnología con una brecha salarial de 12%. En cambio, el área de Operaciones & Logística tiene una brecha en favor de la mujer de -5%.

BRECHA SALARIAL POR ÁREA DE TRABAJO



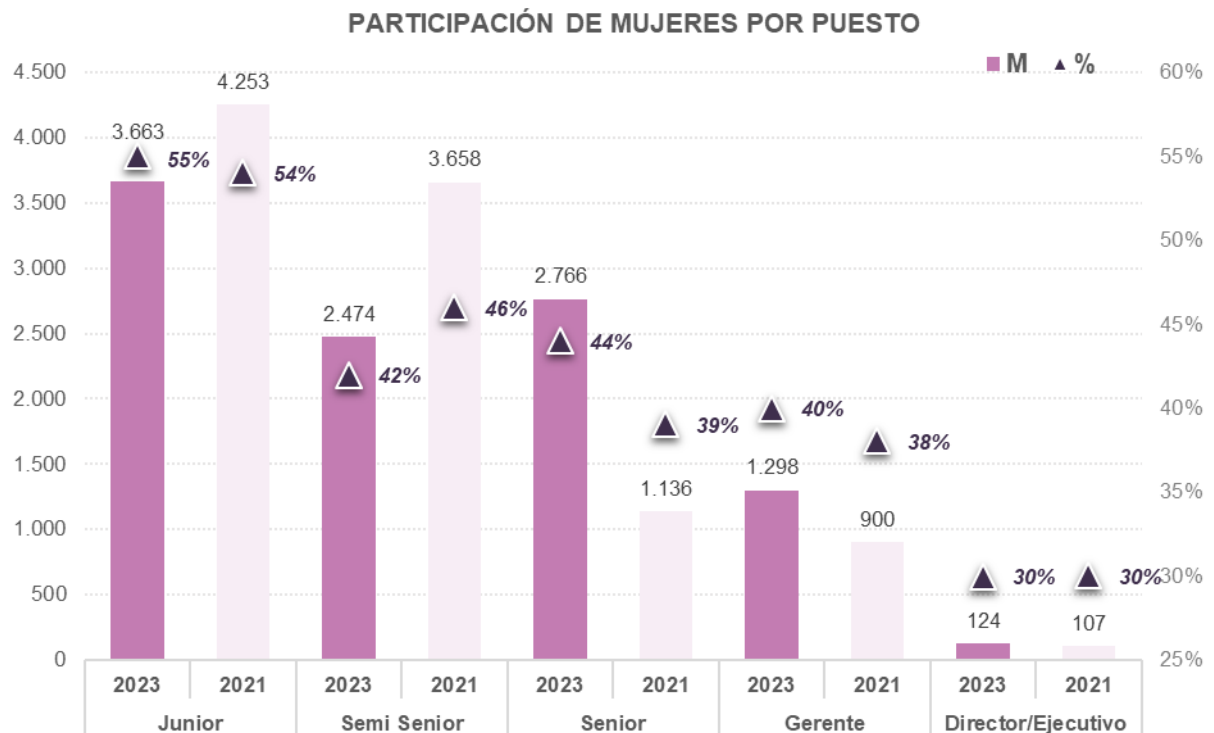
8. PUESTO LABORAL

Participación de las Mujeres por Puesto Laboral

Puesto Laboral	TOTAL		Mujeres		%Mujeres	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Junior	6.694	7.886	3.663	4253	54,72%	53,93%
Semi Senior	5.864	7.935	2.474	3658	42,19%	46,10%
Senior	6.268	2.925	2.766	1136	44,13%	38,84%
Gerente	3.259	2.369	1.298	900	39,83%	37,99%
Director/Ejecutivo	417	359	124	107	29,74%	29,81%

El indicador por puesto laboral se clasifica en 5 cargos para homologar la información de todas las empresas. La cantidad de mujeres se redujo en los primeros puestos Junior y Semi Senior, 14 y 32% respectivamente. Las mujeres aumentaron su cantidad en los restantes cargos, teniendo un crecimiento significativo en los puesto Senior y de Gerencia con 143 y 44% respectivamente.

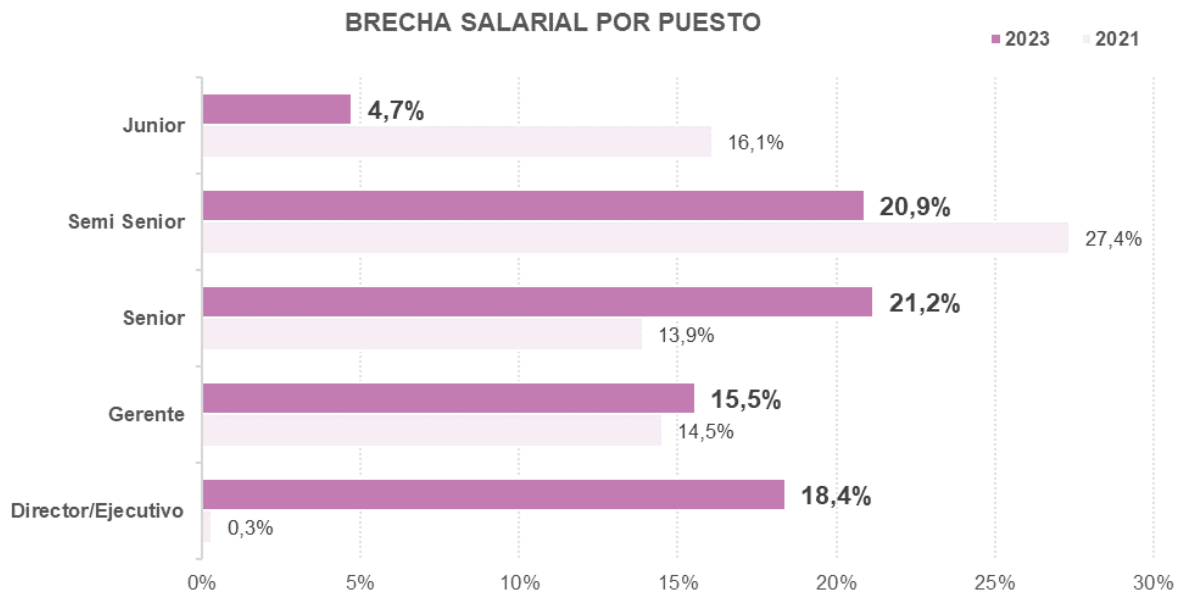
En términos porcentuales, las mujeres disminuyeron su presencia en los cargos Semi Senior y Directivos/Ejecutivos y la ampliaron en los restantes, superando el 50% de participación solo en los puestos junior. La porción de mujeres va descendiendo casi constantemente a mayor puesto de decisión, teniendo en los puesto de liderazgo como el de Gerente y Director/Ejecutivo, solo presencia femenina en 40 y 30% respectivamente.



Brecha Salarial por Puesto Laboral

Puesto Laboral	2023	2021
Junior	4,74%	16,08%
Semi Senior	20,90%	27,36%
Senior	21,18%	13,89%
Gerente	15,54%	14,51%
Director/Ejecutivo	18,39%	0,32%

En cuanto a la brecha salarial por puesto, se observan comportamientos variados. Los cargos Junior tienen la menor brecha con 4,7%, teniendo una reducción de 11pp en comparación a la edición anterior. Los Senior sufren la brecha salarial más amplia con 21,2%, seguido por los cargos Semi Senior que tienen 20,9% y los puestos de decisión Directivos/Ejecutivos que tienen 18,4%. Solo los puestos junior y Semi Senior mostraron un avance al cerrar mas la brecha, el resto de los puestos amplió la brecha, teniendo el crecimiento mas grande los puestos directivos con 18pp.

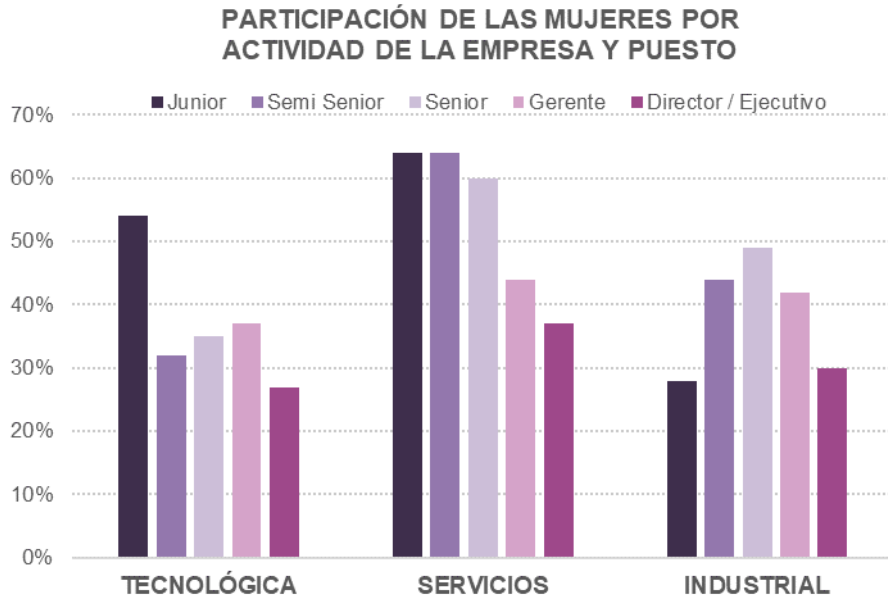


Participación de Mujeres por Actividad de la Empresa y Puesto Laboral

	Tecnológica 2023		Servicios 2023		Industrial 2023	
	Mujeres	%M	Mujeres	%M	Mujeres	%M
Junior	1.595	54%	1.808	64%	260	26%
Semi Senior	1.102	32%	973	64%	399	44%
Senior	1.280	35%	1.052	60%	434	49%
Gerente	577	37%	450	44%	271	41%
Director/Ejecutivo	64	27%	28	37%	32	30%

A través de esta interrelación de variables entre la actividad de la empresa y los puestos laborales, podemos ver que la paridad en la participación solo se alcanza en los puestos Junior de la actividad Tecnológica y hasta los Senior de la actividad

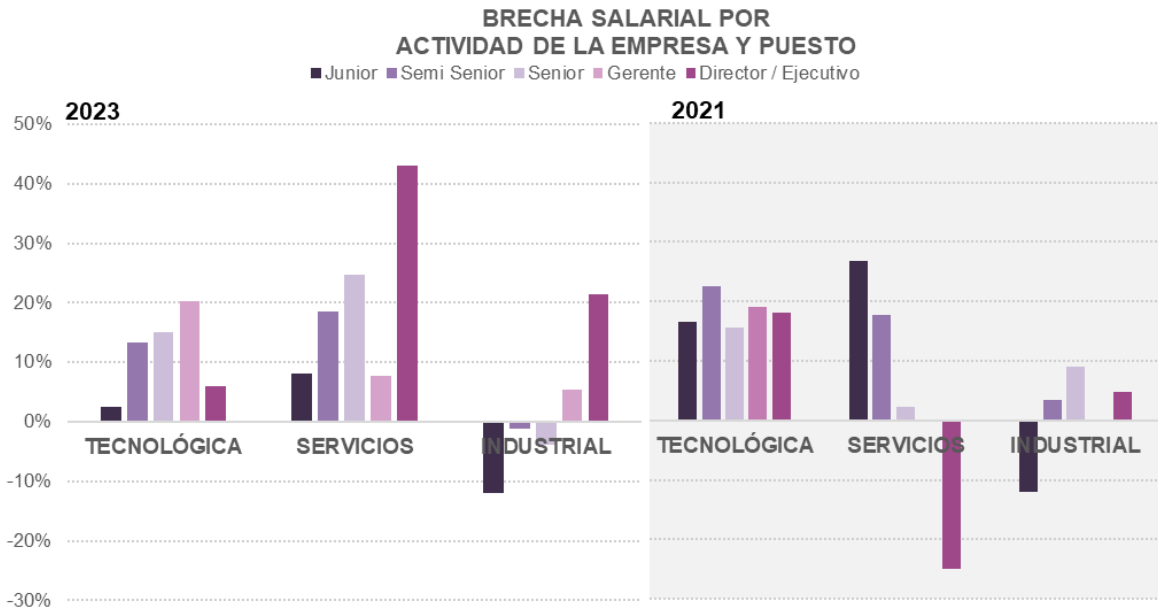
de Servicios. Los puestos Directivos/Ejecutivos están a cargo en su mayoría de varones en todas las actividades: Tecnología (27%), Servicios (37%) e Industrial (30%).



Brecha Salarial por Actividad de la Empresa y Puesto Laboral

	Tecnológica		Servicios		Industrial	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Junior	2,57%	16,63%	8,05%	26,73%	-11,95%	-12,03%
Semi Senior	13,41%	22,54%	18,47%	17,66%	-1,09%	3,45%
Senior	15,02%	15,54%	24,75%	2,22%	-3,88%	9,07%
Gerente	20,20%	19,03%	7,78%	0,12%	5,32%	-0,17%
Director/Ejecutivo	6,01%	18,03%	43,01%	-25,01%	21,35%	4,71%

Del mismo modo, podemos observar que, en relación a la brecha salarial, cada sector se comporta de manera diferente. Las empresas de actividad Tecnológica presentan brecha en todos sus puestos, la mayor esta en los cargos de gerencia con 20%. La actividad de Servicios también sufre brecha en todos los puestos, siendo la más alta la de los puestos Directivo/Ejecutivo con 43%. En cambio, las empresas industriales tienen una brecha salarial global a favor de la mujer, que se ve representada hasta los puestos Senior, teniendo la mayor brecha en favor del hombre en el cargo Directivo/Ejecutivo de 21%.



Respecto a la edad en los puestos laborales por género, la edad varía entre 0 y 2 años más para las mujeres, a excepción de los puestos directivos donde las mujeres tienen 2 años menos. Sobre la diferencia en la remuneración mensual, se va incrementando desde 7% en los Junior, hasta 41% en los cargos Directivos. En relación a los años de educación las mujeres tienen menos formación en todos los puestos, excepto en el primer nivel Junior. Observamos que para alcanzar los cargos superiores a Junior, las mujeres presentan más antigüedad en la empresa que al varón.

D. EMPRESAS PÚBLICAS

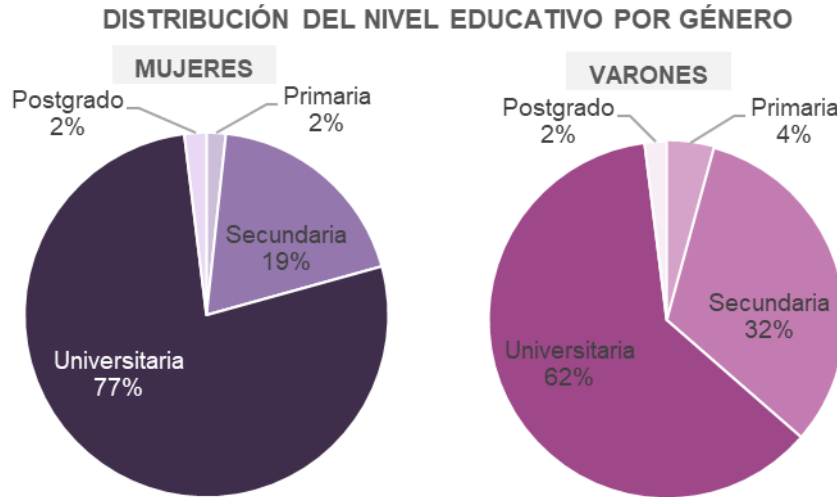
1. NIVEL EDUCATIVO

Distribución del Nivel Educativo por Género

Educación	Mujeres	%M	Varones	%V
Primaria	37	2%	109	4%
Secundaria	410	19%	822	32%
Universitaria	1.670	77%	1.576	62%
Postgrado	42	2%	51	2%

La composición de la nómina por nivel educativo nos muestra que el 71% de las personas han alcanzado niveles superiores (universitario y postgrado). Se observa que un 79% de las mujeres logra niveles superiores frente al 64% de los varones.

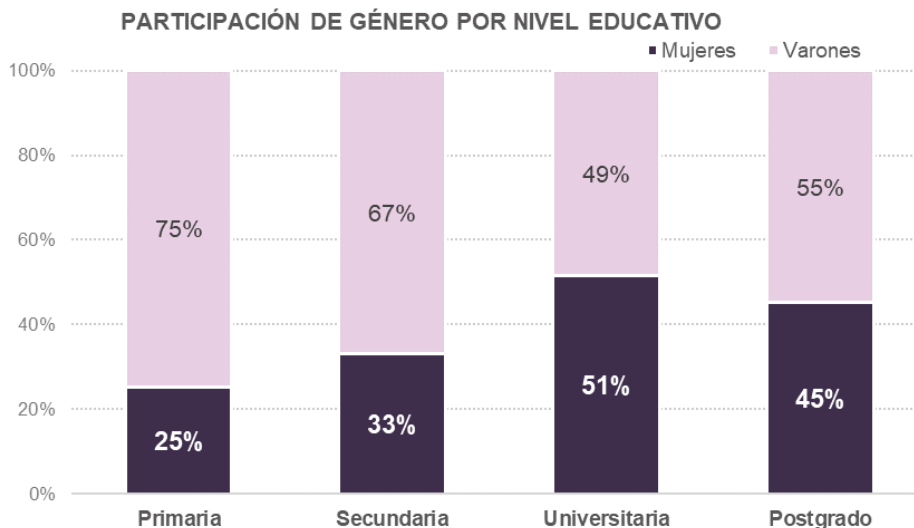
En cambio, los varones tienen una mayor composición del nivel secundario (32% vs. 19% de las mujeres) y de primaria (4% vs. 2% de las mujeres).



Participación por Nivel Educativo

Educación	Mujeres	%M	Varones	%V
Primaria	37	25,34 %	109	74,66%
Secundaria	410	33,25%	822	66,67%
Universitaria	1670	51,45%	1576	48,55%
Postgrado	42	45,16%	51	54,84%

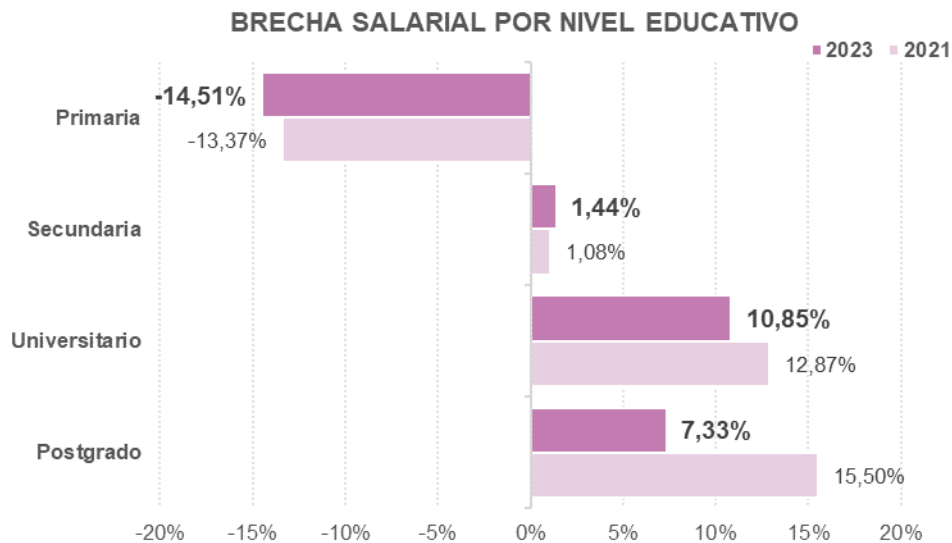
A diferencia del gráfico anterior que nos mostraba cómo se divide el total de cada género por nivel educativo, el siguiente gráfico nos expone cómo se conforma cada nivel educativo por género. Extraemos que la mayor desigualdad de género se encuentra en los niveles de primaria y secundaria, donde predominan los varones 75 y 67% respectivamente. El nivel universitario alcanza la paridad con 51% de las mujeres y los estudios de postgrado tienen 45% de presencia femenina en la nómina.



Brecha Salarial por Nivel Educativo

Educación	2023	2021
Primaria	-14,51%	-13,37%
Secundaria	1,44%	1,08%
Universitaria	10,85%	12,87%
Postgrado	7,33%	15,50%

En cuanto a la diferencia salarial por nivel educativo en el 2023, la mayor brecha en favor del hombre se encuentra en los estudios universitarios con 11%, seguida por el nivel de postgrado con 7%, siendo estos dos niveles también los mayores del 2021 y los únicos en disminuir la brecha. Los estudios de posgrado lograron la mayor contracción, cerrando la diferencia 8pp. El nivel primario por su parte, muestra una brecha en favor de la mujer de -15%, comportamiento similar al de la edición anterior. Por último, el nivel secundario tiene una baja brecha salarial en favor del hombre de 1,4%, similar a la edición anterior.

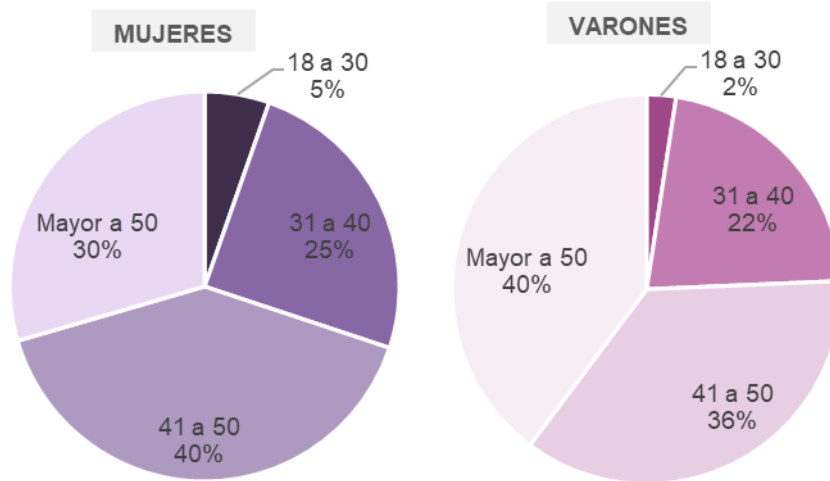
**2. RANGO ETARIO****Distribución del Rango Etario por Género**

Rango Etario (años)	Mujeres	%M	Varones	%V
18 a 30	116	5 %	62	2%
31 a 40	534	25%	560	22%
41 a 50	872	40%	919	36%
Mayor a 50	637	30%	1.017	40%

La composición por edad nos muestra que el 73% de los trabajadores/as son mayores de 41 años y que los/las jóvenes son los menos representados/as con 4%. La data desagregada por género, mantiene la tendencia, donde en el rango de 41 a 50 años está el 40% de las mujeres y 36% de los varones, pero en el de mayores de 50 años están el

50% de los varones y el 30% de las mujeres, teniendo en este ultimo rango la mayor diferencia por género.

DISTRIBUCIÓN DEL RANGO ETARIO POR GÉNERO

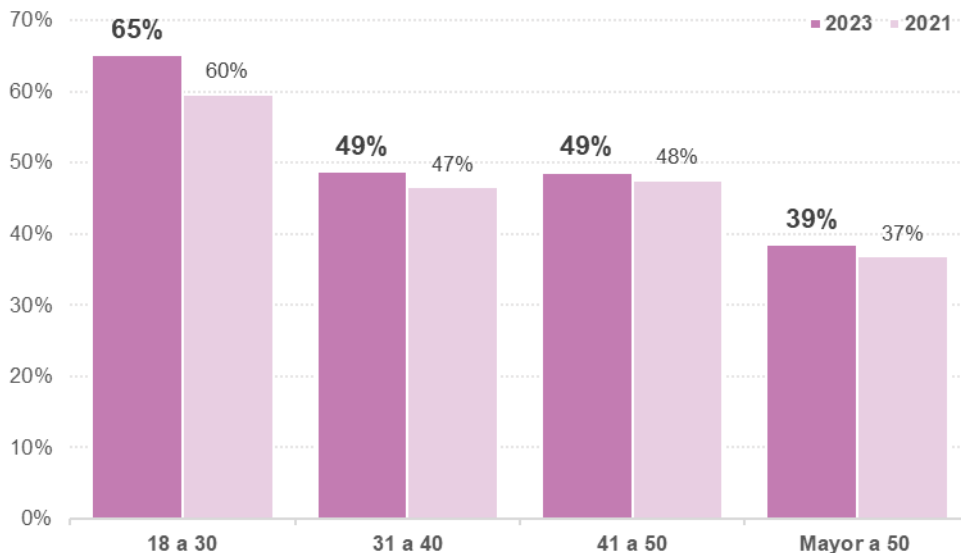


Participación de las Mujeres por Rango Etario

Rango etario (años)	2023	2021
18 a 30	65,17 %	59,65%
31 a 40	48,77%	46,54%
41 a 50	48,69%	47,60%
Mayor a 50	38,51%	36,83%

La presencia de las mujeres creció en todos los rangos etarios, especialmente en el de jóvenes con 5pp frente al 2021. La participación de las mujeres desciende constantemente a mayor edad, comenzando con las jóvenes con 65%, pasando a 49% en el rango de 31 a 50 años y cerrando en 39% para las mayores de 50 años.

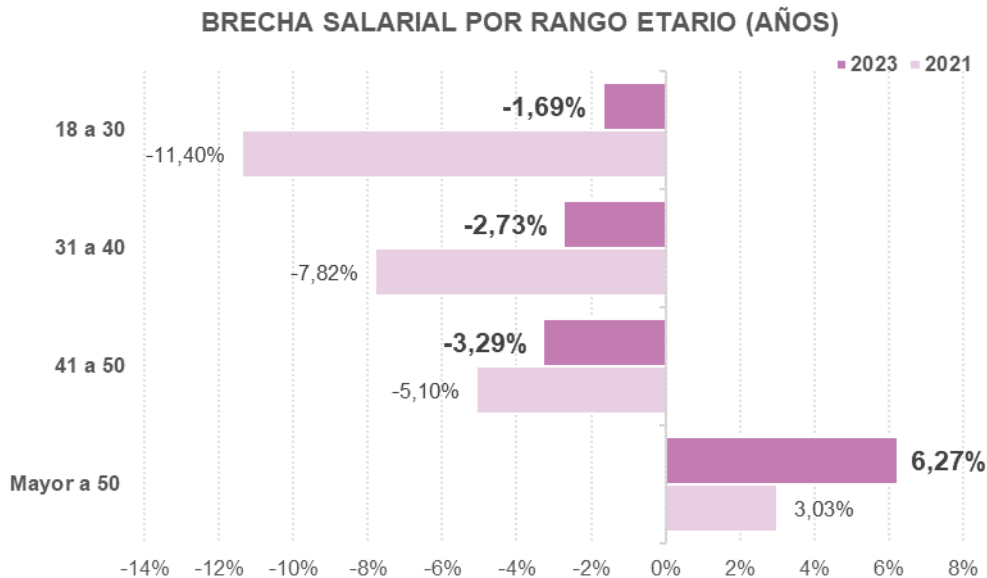
PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES POR RANGO ETARIO (AÑOS)



Brecha Salarial por Rango Etario

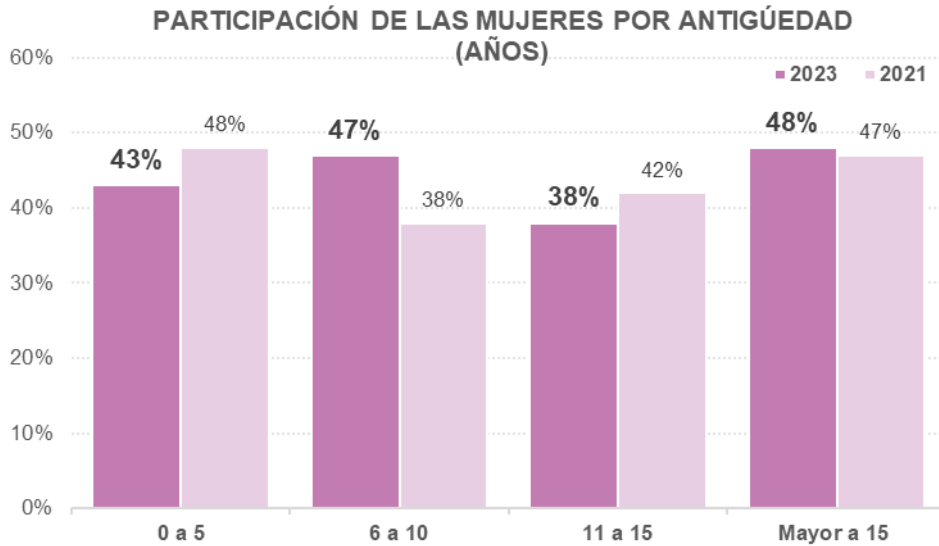
Rango Etario (años)	2023	2021
18 a 30	-11,40%	-1,69%
31 a 40	-7,82%	-2,73%
41 a 50	-5,10%	-3,29%
Mayor a 50	3,03%	6,27%

Respecto a la brecha salarial por edad, la misma está a favor de la mujer en todos los rangos y se achico frente al 2021, excepto en el de mayores de 50 años que esta favor del varón y se amplió 3pp en comparación a la edición anterior.

**3. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA****Participación por Antigüedad en la Empresa**

Antigüedad en la Empresa (años)	Total	Mujeres	%M	Varones	%V
0 a 5	397	169	43%	228	57%
6 a 10	1.305	613	47%	692	53%
11 a 15	575	217	38%	358	62%
Mayor a 15	2.441	1.160	48%	571	52%

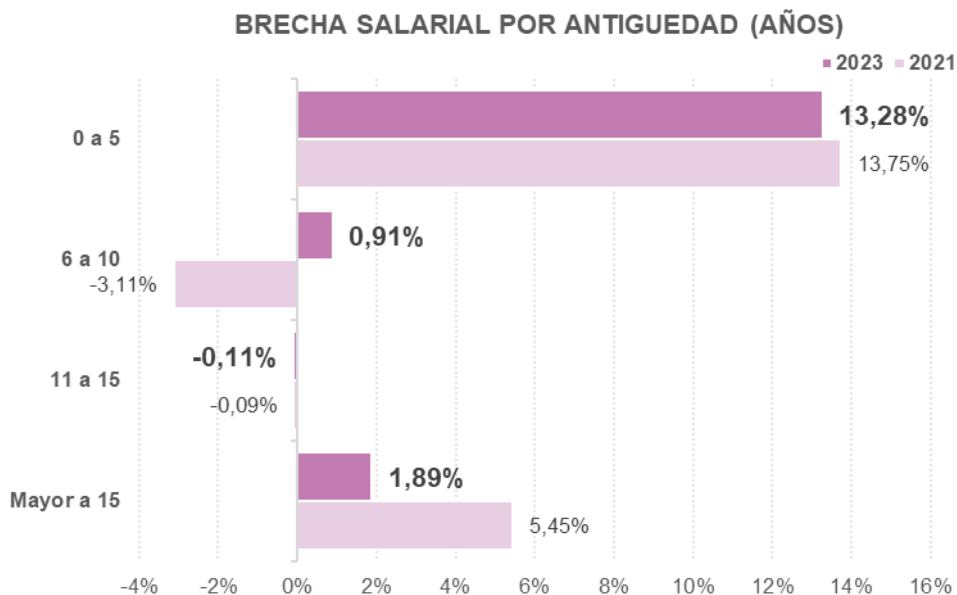
Las mujeres participan por debajo de la paridad en todos los rangos por antigüedad en la empresa, teniendo comportamientos diversos de crecimiento y decrecimiento porcentual frente al 2021. La mayor participación femenina está en el rango más antiguo (mayor a 15 años) con 48% y la menor presencia de 38% en el rango anterior de 11 a 15 años. La variación más grande estuvo en el rango de 5 a 10 años, con un alza de 9pp respecto a la edición pasada.



Brecha Salarial por Antigüedad en la Empresa

Antigüedad en la Empresa (años)	2023	2021
0 a 5	13,28%	13,75%
5 a 10	0,91%	-3,11%
10 a 15	-0,11%	-0,09%
Mayor a 15	1,89%	5,45%

En relación con la antigüedad en la empresa, la mayor diferencia en los ingresos salariales se observa en los nuevos ingresos de 0 a 5 años con un 13,28%. A su vez, la variación mas grande estuvo en la mayor antigüedad, con una contracción de casi 4pp, situándose en solo 2% en el 2023. Asimismo, la brecha salarial en el rango de 6 a 10 años es menor a 1% y el siguiente rango de 11 a 15 años es a favor de la mujer con -0,11% actualmente.

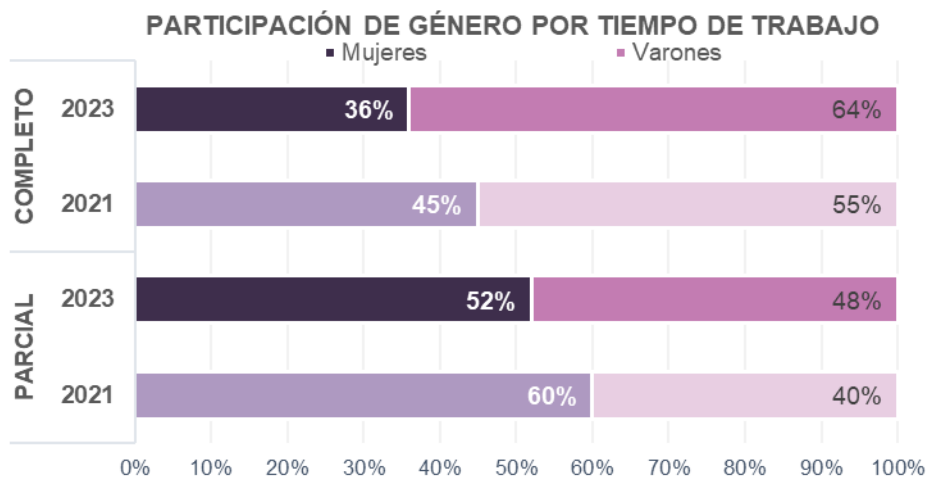


4. TIEMPO DE TRABAJO

Participación por Tiempo de Trabajo

Tiempo	Total	%T	Mujeres	%M	Varones	%V
- 2023						
Completo	1.844	39,08%	659	35,74%	1.184	64,21%
Parcial	2.874	60,92%	1.500	52,19%	1.374	47,81%
- 2021 -						
Completo	4.741	99,90%	2.131	44,95%	2.610	55,05%
Parcial	5	0,10%	3	60%	2	40%

Este indicador de modalidad de contratación para las públicas tiene un comportamiento inusual en el 2023, ya que en el 2021 el tiempo parcial representaba el 0,1% (5 personas) y ahora significa el 61% (2.874 personas). Resaltamos de este indicador la gran desigualdad que existe en la participación por tiempo completo, donde la mujer ocupa solo el 36% de la nómina, habiendo retrocedido 9pp versus la edición anterior. En cambio, la contratación a tiempo parcial se construye por el 52% de las mujeres, teniendo un protagonismo menor al 60% del 2021.

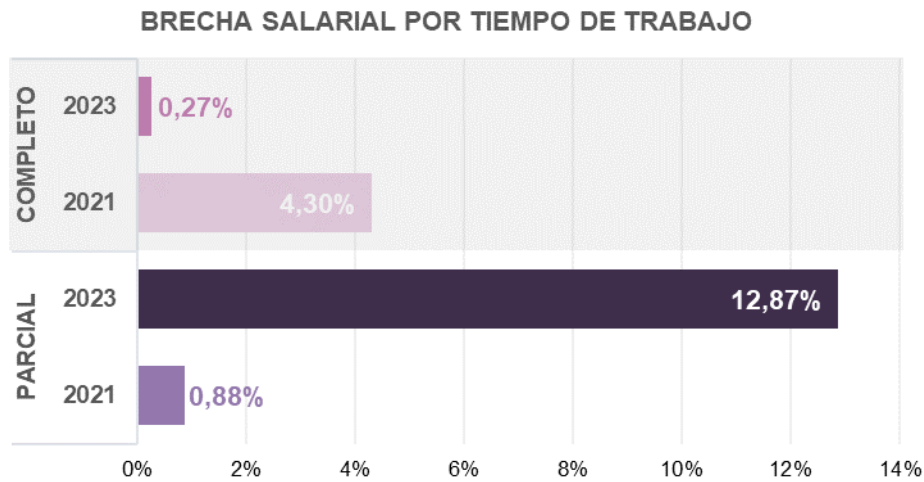


Brecha Salarial por Tiempo de Trabajo

Tiempo	Brecha Salarial		Sueldo por Hora			
			Mujer		Varón	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Completo	0,27%	4,30%	\$ 3.370,25	\$ 1.494,41	\$ 3.379,24	\$ 1.561,65
Parcial	12,87%	0,88%	\$ 6.147,62	\$ 978,33	\$ 7.055,90	\$ 987,05

En ambas modalidades de contratación se observa brecha salarial de género. En los contratos por tiempo completo, casi se logra la paridad, con una brecha menor al 0,3%, habiéndose cerrado 3pp respecto al 2021. En contraste, los contratos a

tiempo parcial, en los cuales hay una mayor cantidad de mujeres, se expone una brecha del 13%, teniendo un incremento significativo de 12pp, ya que era menor a 1% en el 2021.

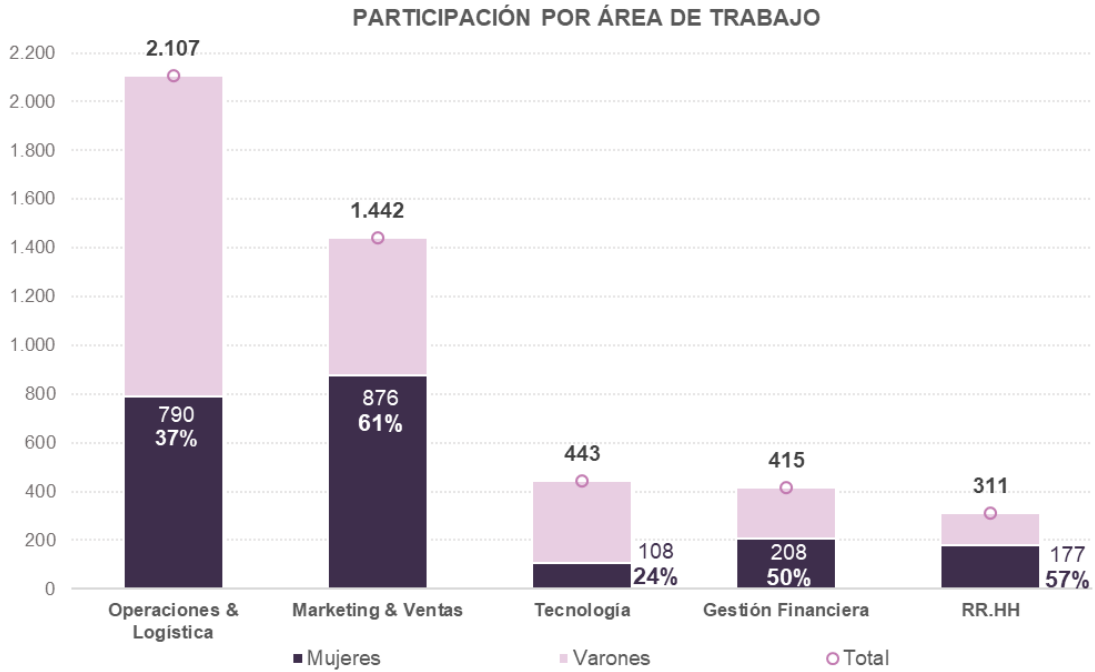


5. ÁREA DE TRABAJO

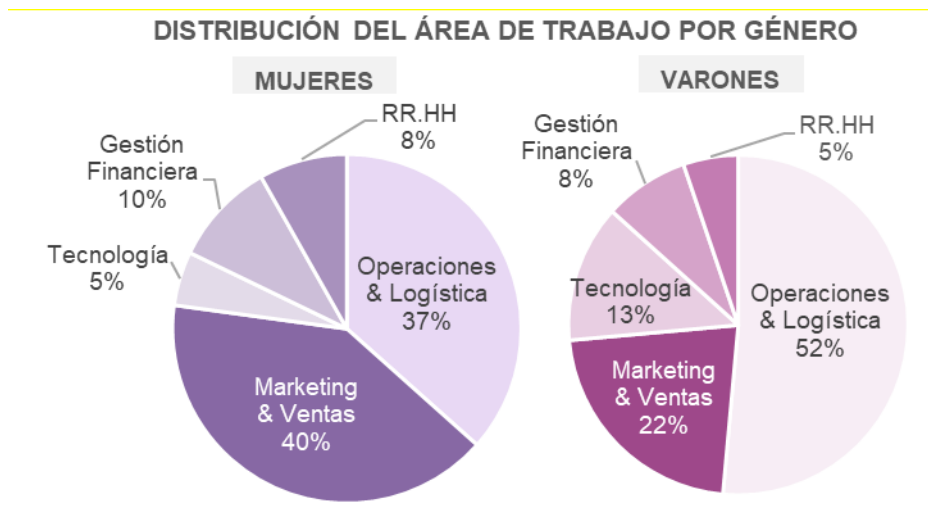
Participación por Área de Trabajo

Área de Trabajo	Total	%T	Mujeres	%M	Varones	%V
Operaciones & Logística	2.107	45%	790	38%	1.316	62%
Marketing & Ventas	1.442	30%	876	61%	566	39%
Tecnología	443	9%	108	24%	335	76%
Gestión Financiera	415	9%	208	50%	207	50%
RR.HH	311	7%	177	57%	134	43%

Las mujeres tienen más participación porcentual en las áreas de Marketing & Ventas (61%) y RRHH (57%), donde las habilidades blandas son más requeridas, pero también en la Gestión Financiera (50%). Sin embargo, aunque las mujeres tengan mayor presencia en 3 de las 5 áreas de trabajo, los hombres dominan el área de Operaciones & Logística (62% masculinizada) que agrupa el 45% de los empleados/as y el área de Tecnología (76% masculinizada).



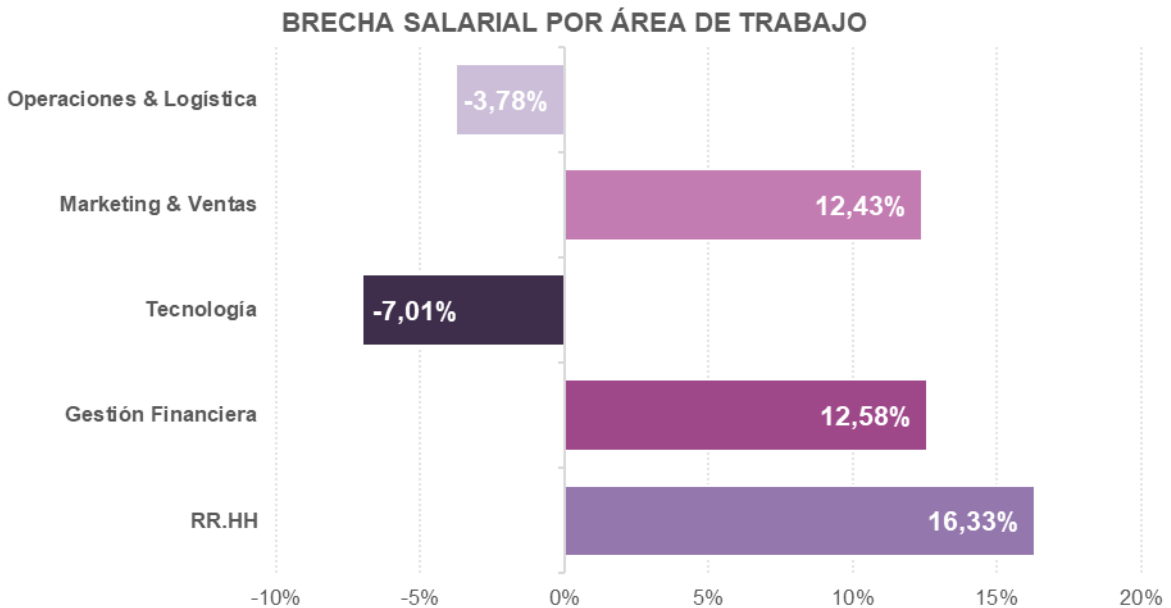
En este sentido, la distribución de áreas de trabajos nos muestra como los empleos se concentran un 75% en Operaciones & Logística y Marketing & Ventas. De esta forma, las mujeres en términos absolutos se encuentran principalmente en: Marketing & Ventas (40%), Operaciones & Logística (37%). De modo similar, los varones trabajan principalmente en: Operaciones & Logística (52%) y Marketing & Ventas (22%).



Brecha Salarial por Área de Trabajo

Área de Trabajo	2023
Operaciones & Logística	-3,78%
Marketing & Ventas	12,43%
Tecnología	-7,01%
Gestión Financiera	12,58%
RR.HH	16,33%

En cuanto a la brecha salarial por área de trabajo, se observan comportamientos variados. Por ejemplo, aunque estas son las dos áreas más masculinizadas, la brecha es a favor de la mujer: Operaciones & Logística (-4%) y Tecnología (-7%). Lo contrario pasa con las áreas feminizadas, donde la brecha es a favor del varón: RR.HH (16%) y Marketing & Ventas (13%). Por su parte, el área que tiene paridad de participación laboral, también tiene brecha de género en contra de la mujer (12%).

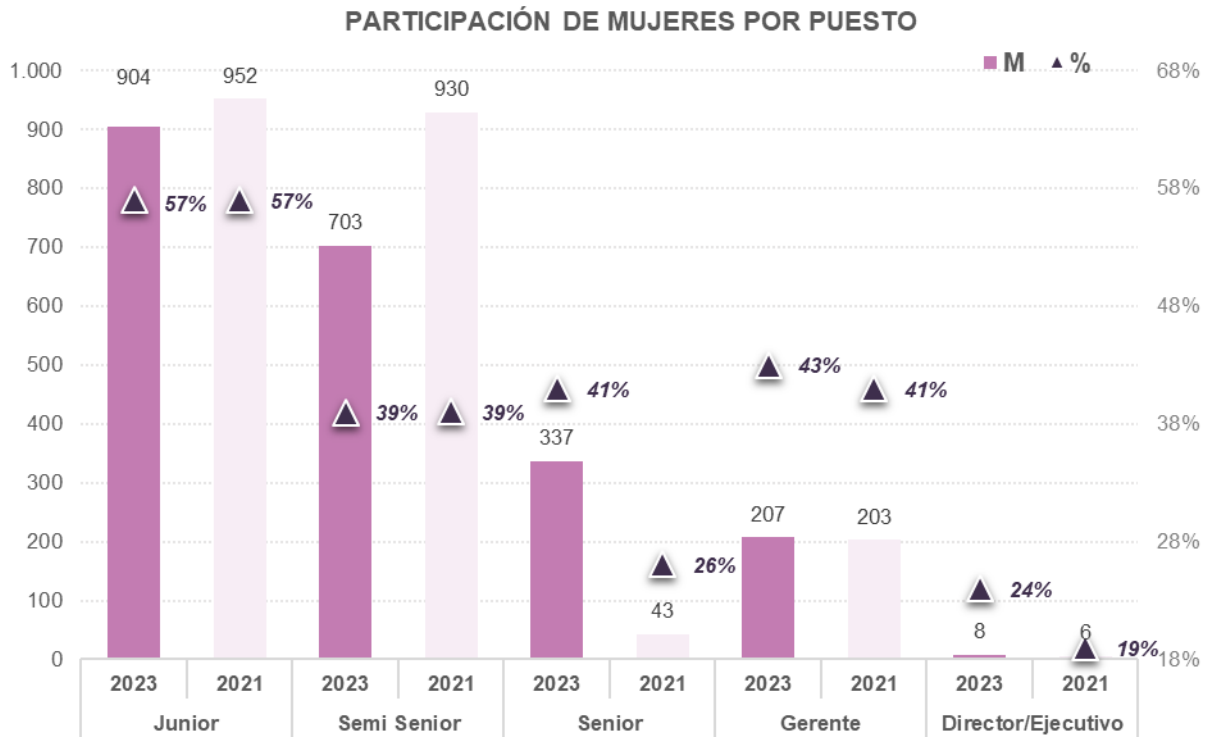


6. PUESTO LABORAL

Participación de las Mujeres por Puesto Laboral

Puesto Laboral	TOTAL		Mujeres		%Mujeres	
	2023	2021	2023	2021	2023	2021
Junior	1.581	1.679	904	952	57,18%	56,70%
Semi Senior	1.793	2.373	703	930	39,21%	39,19%
Senior	823	166	337	43	40,95%	25,90%
Gerente	487	497	207	203	42,51%	40,85%
Director/ Ejecutivo	34	31	8	6	23,53%	19,35%

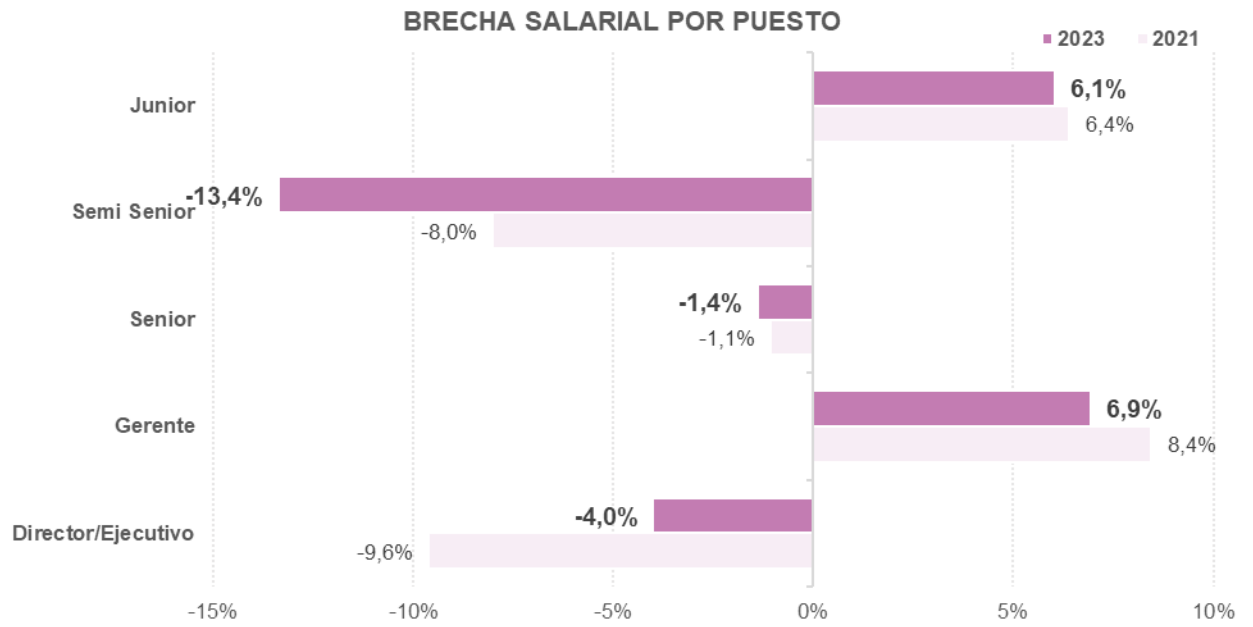
El indicador por puesto laboral se clasifica en 5 cargos para homologar la información de todas las empresas. Las mujeres aumentaron su presencia porcentual en los todos los puestos, teniendo la mayor participación en los puestos Junior (como en la edición anterior) y la menor en el puesto Directivo/Ejecutivo (como todos los años). El crecimiento más grande la tuvo el puesto Senior con 15pp frente al 2021.



Brecha Salarial Por Puesto Laboral

Puesto	2023	2021
Junior	6,05%	6,40%
Semi Senior	-13,37%	-8,01%
Senior	-1,38%	-1,06%
Gerente	6,93%	8,44%
Director/Ejecutivo	-4,00%	-9,62%

En cuanto a la brecha salarial por puesto laboral, el comportamiento es diverso. El puesto Junior y Gerencial, que tiene la mayor composición porcentual de mujeres, presenta una diferencia de ingresos en favor del varón de 6 y 7% respectivamente. En cambio, los restantes puestos tienen una brecha en favor de la mujer: Semi Senior (-13%), Director/Ejecutivo (-4%) y Senior (-1%).



RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS

EMPRESAS QUE REPITIERON EL DIAGNOSTICO

- 37 empresas que repitieron el diagnóstico en el 2023 y 2021.
- La nómina creció en 90 personas en comparación a la edición anterior, siendo de estas 70 mujeres (66% de los ingresos).
- Aumentó la cantidad de mujeres que alcanzaron puestos directivos, sumando 394 mujeres a estos puestos de liderazgo, por lo que asumimos que son mujeres que lograron ascender y superar el techo de cristal dentro de la compañía.
- 23 empresas disminuyeron la brecha salarial, frente a 13 que la ampliaron.

EMPRESAS PRIVADAS Y PÚBLICAS

- El número de empresas participantes y de empleados/as se incrementa cada año, logrando 48 empresas, que alcanzan a 28.826 personas en el 2023. De estas, 42 empresas son privadas y 6 públicas.
- El sector privado aporta el 84% de la población del estudio, lo que conlleva a que los resultados globales se vean impactados por la tendencia de los resultados privados.
- La participación absoluta de las mujeres ha crecido constantemente, pero la presencia porcentual femenina se contrajo 2pp, representando 44% en el 2023.
- La brecha salarial global (privada y pública), así como la privada se contrajo 10pp, situándose en 14 y 20% respectivamente. En cambio, la diferencia de ingresos de las públicas es de 1%.

EMPRESAS PRIVADAS

- En las Empresas Privadas Grandes, donde se encuentra la mayor cantidad de compañías de la muestra (22 privadas de 42 privadas en total), las mujeres representan solo el 43% y enfrentan una brecha salarial del 15%. Las medianas tienen la menor participación femenina con 41% y enfrentan la mayor brecha con 24%. Las pequeñas que tienen mayor representación de mujeres con 53%, sufren una diferencia salarial de 16%
- El sector tecnológico e industrial son los que poseen la mayor desigualdad de género con apenas 39 y 40% de mujeres en su nómina. Asimismo, la actividad tecnológica tiene la mayor brecha de ingresos con 22%, seguida por la de servicios con 9% y la industrial a favor de la mujer con -1%

- A nivel educativo los varones tienen más estudios superiores. La mayor brecha en los ingresos se observa en los estudios secundarios con 38%, seguido por los estudios de postgrado (16%) y universitarios (11%).
- En cuanto al rango etario, la participación porcentual de las mujeres va disminuyendo constantemente a mayor edad, teniendo una presencia femenina de 50% en el rango joven y de 29% en los adultos mayores (+50años). Asimismo, ocurre con la brecha salarial, la cual va decreciendo desde el 23% en jóvenes, hasta -0,2% en adultos mayores (a favor de la mujer).
- Aunado a ello, las empleadas más nuevas de las compañías (antigüedad de 0 a 5 años), padecen la mayor brecha salarial del 24%.
- En la modalidad de contratación por tiempo parcial, las mujeres representan el 72%, inferimos que esta gran diferencia se debe a las labores domésticas y de cuidados, que recaen mayormente sobre las mujeres. A pesar de ello, la brecha salarial en el tiempo parcial es de 27%.
- Las mujeres tienen más participación en las áreas de RRHH (76%), Marketing & Ventas (65%) y Gestión Financiera (57%), pero contrario a ello estas son las áreas con mayor brecha salarial entre 33 y 19%. Los hombres dominan las 2 áreas que concentran el 60% de la muestra: Tecnología (72% masculinizada) y Operaciones & Logística (69% masculinizada).
- Las mujeres se ubican mayormente en los puestos técnicos de Junior a Senior, mientras los puestos de decisión son ocupados por varones, como el Gerencial (60%) y el Directivo (70%). También por actividad de la empresa, observamos esta situación en los puestos directivos: Tecnológica (73%), Servicios (63%) e Industrial (70%).
- Por puesto laboral, la mayor brecha salarial se expone en los puestos Senior con 21,2%, seguido por los Semi Senior 20,9%, Director/Ejecutivo 18%, Gerentes 16% y Junior 5%.

EMPRESAS PÚBLICAS

- La participación de la mujer avanzó 1% frente al 2021.
- Respecto al nivel educativo las mujeres alcanzan un 79% los estudios superiores versus el 64% de los varones, aunque enfrentan en estos niveles mayor brecha salarial de género (universitario 11%, postgrado 7%)
- Sobre el rango etario el 73% son trabajadores mayores de 41 años. La participación de las mujeres va descendiendo constantemente a mayor edad, iniciando en 65% de los jóvenes y culminando con el 39% de los mayores de 50 años, siendo este último rango el más afectado por la brecha salarial con una diferencial de 6%.
- En relación a la antigüedad, la mayor brecha salarial se encuentra en los nuevos ingresos de 0 a 5 años con un 13%.

- La distribución de la modalidad de trabajo (tiempo parcial o completo) es inusual, ya que el 61% de la nomina tiene jornadas reducidas, frente al 39% que tiene jornada completa. Las mujeres participan solo un 36% en el tiempo completo y en cambio un 52% en el tiempo parcial, pese a ello en el trabajo reducido sufren la mayor brecha salarial de 13%.
- Las mujeres tienen más participación porcentual en las áreas de Marketing & Ventas (61%) y RRHH (57%), pero también en la Gestión Financiera (50%). Pese a esto, estas son las áreas que sufren mayor brecha salarial entre 16 y 12%. Los hombres dominan el área de Operaciones & Logística (62% masculinizada) que agrupa el 45% de los empleados/as y el área de Tecnología (76% masculinizada), donde la brecha es a favor de la mujer con -4% y 7% respectivamente.
- La participación de la mujer por puesto laboral, va descendiendo a mayor responsabilidad, comenzando con 57% en puestos junior para descender a 24% en los puestos Directivo/Ejecutivo. En cambio, la brecha salarial varia, siendo a favor de la mujer en los puestos Semi Senior (-13%), Directivo/Ejecutivo (-4%) y Senior (-1%), y a favor del hombre en los puestos feminizados Junior (6%) y en los puestos Gerenciales (7%).

CONCLUSIONES

Los resultados que se muestran del estudio están condicionados por ciertas situaciones como:

- Las empresas que pertenecen a PARES participan de forma voluntaria en el estudio, por lo que cada año la muestra varía, no solo en la cantidad de empresas y su composición, sino también en la diversidad de empresas que no es constante.
- El estudio se basa en los datos suministrados por el referente seleccionado por la empresa (bajo acuerdo de confidencialidad), dicha información no está auditada, ni es auditada por la consultora contratada, por lo que es responsabilidad de la empresa los datos que brinden y los resultados individuales y agregados están basados en la confianza de los mismos.
- Las empresas participantes al ser miembros de PARES, están no solo sensibilizadas con políticas con perspectiva de género, sino que también toman acciones para disminuir las brechas de género persistentes, por lo cual es una muestra sesgada.

Pese a estas limitaciones, los resultados anuales y su evolución son similares a lo que exponen otros informes nacionales e internacionales de la materia:

- **La brecha salarial de género en las empresas privadas es de 20%.**
Esta diferencia en los ingresos es cercana a lo que indica el INDEC, en la Encuesta Permanente de Hogares del 2do trimestre del 2023, donde la brecha salarial de género es de 28%.
- **Las mujeres ocupan 85% de los trabajos a tiempo parcial.**
Las mujeres optan por trabajos a tiempo parcial por la sobrecarga del trabajo no remunerado (de labores domésticas y de cuidados), que es ejercido por el 92% de las mujeres frente al 75% de los varones. No obstante, las mujeres dedican 3hs más a estas tareas que los varones, lo que conlleva a que las mujeres pueden dedicar menos tiempo al trabajo (7:34hs) que el varón (9:06hs), según datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo del 2021.
- **Los puestos directivos siguen a cargo en su mayoría de varones (70%)**
Esta situación se replica con mayor brecha en el estudio de mercado de los 1000 directorios de las empresas que más venden en Argentina, realizado por KPMG en el 2022, donde exponen que las mujeres representan solo 16% de los puestos directivos.
- **En las empresas de tecnología participan solo 39% de mujeres.**
Esta brecha es respaldada por las investigaciones de Chicas en Tecnologías, donde muestran que en el área de ciencia y tecnología solo participan 28% de las mujeres, cifra similar a la que expone el Foro Económico Mundial que indica que solo 27% de quienes trabajan en software y tecnologías son mujeres.

INDICADOR	SUBINDICADOR	Empresas			Población			% Mujeres					Brecha Salarial						
		2023	2021	2020	2023	2021	2020	2023	2021	2020	Dif 23-21	Dif 21-20	2023	2021	2020	Dif 23-21	Dif 21-20		
A. EMPRESAS PRIVADAS Y MIXTAS																			
1.	Tipo de Empresa	Privada	42	34	31	24.108	21.474	19.246	43,13%	46,82%	41,59%	-3,35%	5,23%	19,57%	29,12%	32,81%	-9,55%	-3,69%	
		Mixta	6	6	5	4.718	4.746	5.008	45,76%	44,96%	44,75%	0,80%	0,22%	1,01%	4,32%	2,84%	-3,31%	1,48%	
		Global	48	40	36	28.826	26.220	24.254											
B. EMPRESAS PRIVADAS																			
1.	Tamaño de Empresa	Grande	22	23	15	22.640	20.701	18.216	43,16%	46,51%	41,88%	-3,35%	4,63%	20,23%	29,26%	33,07%	-9,03%	-3,81%	
		Mediana	10	7	8	1.259	694	870	40,98%	55,04%	35,98%	-14,06%	19,07%	7,16%	23,56%	28,57%	-16,40%	-5,01%	
		Pequeña	10	5	8	209	79	160	52,63%	55,70%	39,38%	-3,06%	16,32%	17,81%	15,61%	27,36%	2,20%	-11,75%	
		TOTAL	42	35	31	24.108	21.474	19.246											
2.	Actividad de Empresa	Industria	9	5		3.486	2.203		40,05%	35,95%				-0,88%	-17,46%				
		Servicios	18	18		8.799	8.158		49,82%	57,55%				9,33%	28,99%				
		Tecnológica	15	11		11.823	11.113		39,06%	41,10%				21,89%	27,11%				
		TOTAL	42			24.108	21.474												
3.	Nivel Educativo	Vacios	11			6.274													
		Primario				105	127	277	12,38%	17,32%	16,25%	-4,94%	1,08%	7,65%	-1,77%	10,72%	9,42%	-12,49%	
		Secundario				5.971	7.066	8.474	53,73%	52,46%	48,93%	1,26%	3,54%	37,74%	35,22%	39,19%	2,52%	-3,97%	
		Universitario				10.661	8.021	7.175	38,09%	42,66%	37,30%	-4,57%	5,37%	10,21%	24,41%	23,21%	-14,20%	1,20%	
		Posgrado				1.097	879	757	42,48%	38,68%	35,80%	3,80%	2,88%	15,92%	16,36%	33,11%	-0,44%	-16,75%	
		TOTAL				17.834	16.093	16.683											
4.	Rango Etario	Vacios	5			626	5.381	2.563											
		18 a 30				6.158	6.510	8.028	50,10%	53,86%	47,20%	-3,76%	6,66%	23,01%	29,31%	27,43%	-6,30%	1,88%	
		30 a 40				9.735	8.803	7.557	43,70%	47,62%	38,92%	-3,92%	8,70%	18,61%	27,78%	29,71%	-9,17%	-1,93%	
		40 a 50				5.501	4.489	2.741	38,23%	41,79%	36,88%	-3,56%	4,91%	14,88%	22,22%	31,02%	-7,34%	-8,80%	
		Mayor a 50				2.088	1.672	920	29,02%	28,71%	28,70%	0,31%	0,01%	-0,19%	5,88%	26,70%	-6,07%	-20,82%	
		TOTAL				23.482	21.474	19.246											
5.	Antigüedad en la empresa	0 A 5				14.009	12.763	14.661	43,99%	46,16%	40,21%	-2,17%	5,96%	23,64%	29,73%	33,63%	-6,09%	-3,90%	
		5 A 10				4.139	3.452	2.429	38,44%	47,74%	47,26%	-9,30%	0,48%	8,72%	30,75%	32,24%	-22,03%	-1,49%	
		10 A 15				2.709	2.728	1.227	46,62%	50,81%	47,51%	-4,18%	3,29%	17,62%	32,96%	28,40%	-15,34%	4,56%	
		Mayor a 15				3.251	2.531	929	42,48%	44,57%	40,80%	-2,09%	3,77%	16,14%	19,92%	24,69%	-3,78%	-4,77%	
		TOTAL				24.108	21.474	19.246											
6.	Modalidad de Contratación	Jornada Completa				21.456	19.774	17.281	39,53%	43,50%	38,23%	-3,97%	5,27%	13,05%	23,62%	28,46%	-10,57%	-4,84%	
		Jornada Reducida				2.652	1.700	1.965	72,25%	85,41%	71,15%	-13,16%	14,27%	26,75%	52,18%	17,87%	-25,43%	34,31%	
		TOTAL				24.108	21.474	19.246											
7.	Sector	Vacios	4			99													
		Gestión Financiera				2.334	-	-	57,33%					26,13%					
		Marketing & Ventas				6.456	-	-	65,27%					32,79%					

