

#BreakTheBias

Las mujeres y el mercado laboral en Argentina y Uruguay



Con motivo del Día Internacional de la Mujer, desde PageGroup le consultamos a más de 2,380 mujeres en Argentina y Uruguay sobre algunos puntos importantes que marcan su día a día en el mundo del trabajo.

Este documento pretende aportar con información que sirva como punto de partida para reflexionar sobre cómo romper los estereotipos de género y sesgos inconscientes, apuntando a mejorar las condiciones de equidad e inclusión en el entorno laboral, celebrando y valorando la diversidad.



EMPLEABILIDAD FEMENINA.

En términos de empleabilidad, vemos que el porcentaje de **mujeres laboralmente activas en relación de dependencia a tiempo completo (87.4%)** sigue siendo ligeramente inferior al de sus pares masculinos (89%) y se encuentran concentradas principalmente en las áreas de:



Con respecto al año pasado vemos algunos cambios importantes, como ser mayor participación de mujeres en empresas de tecnología, el doble de mujeres en empresas farmacéuticas y laboratorios y mayor presencia femenina en sectores clave para la reactivación económica como ser retail y consumo masivo.



PLAN DE CARRERA

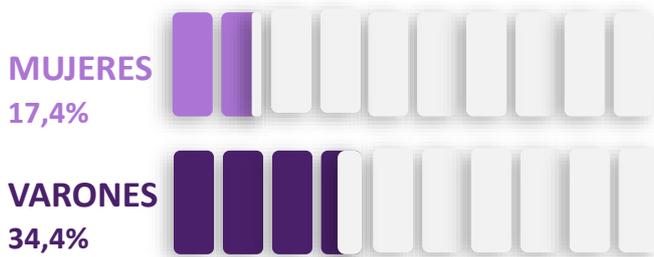
Al revisar el desarrollo profesional de las mujeres, vemos un ligero cambio favorable respecto de la participación de las mujeres en posiciones de Gerencia o superiores.

#BreakTheBias

Las mujeres y el mercado laboral en Argentina y Uruguay



Hoy el **17,4%** de las mujeres consultadas ocupan una posición de gerencia o superior (menos de un punto por encima del año pasado), en comparación con sus pares masculinos, quienes concentran el 34,4% de esos cargos. Dejando en evidencia el trabajo que aún queda por hacer en lo que respecta al acceso a posiciones de liderazgo.



REMUNERACIÓN

Por otro lado, la diferencia salarial entre varones y mujeres también se hace evidente ya que sólo el **29,7%** de las mujeres ocupan posiciones que les permiten cobrar salarios superiores a los **200.000 \$ Ars. brutos** contra el 53,7% de los varones consultados, confirmando de esta manera una disparidad económica, donde los varones tienen acceso a posiciones mejor remuneradas que sus pares femeninos, inclusive en las esferas ejecutivas.

Esta diferencia salarial tiene relación con el parámetro de referencia que contemplan las mujeres a la hora de buscar un nuevo empleo o solicitar un ascenso, ya que el **35%** consideran **razonable un aumento salarial entre el 21% y 35%**, en comparación con los varones, que en

su mayoría (40,3%) consideran que dicho incremento salarial debería ser superior a un 35%.

RETENCIÓN DE TALENTO

Uno de los puntos fundamentales este año es la retención de talento y el desarrollo de entornos laborales diversos e inclusivos, por lo tanto, las empresas deberán prestar atención a ciertos aspectos para conservar el talento femenino en sus estructuras, teniendo en cuenta que el **39,5% de las mujeres están contemplando un cambio laboral en el corto plazo.**

Según nuestro relevamiento, los tres puntos clave para las mujeres hoy son:

- 1 Remuneración y beneficios monetarios
- 2 Programas de capacitación y plan de carrera
- 3 Trabajo flexible



Rango salarial por género

