



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad en  
tiempos actuales**



**1373**

**PARTICIPANTES**

# características de la muestra

---



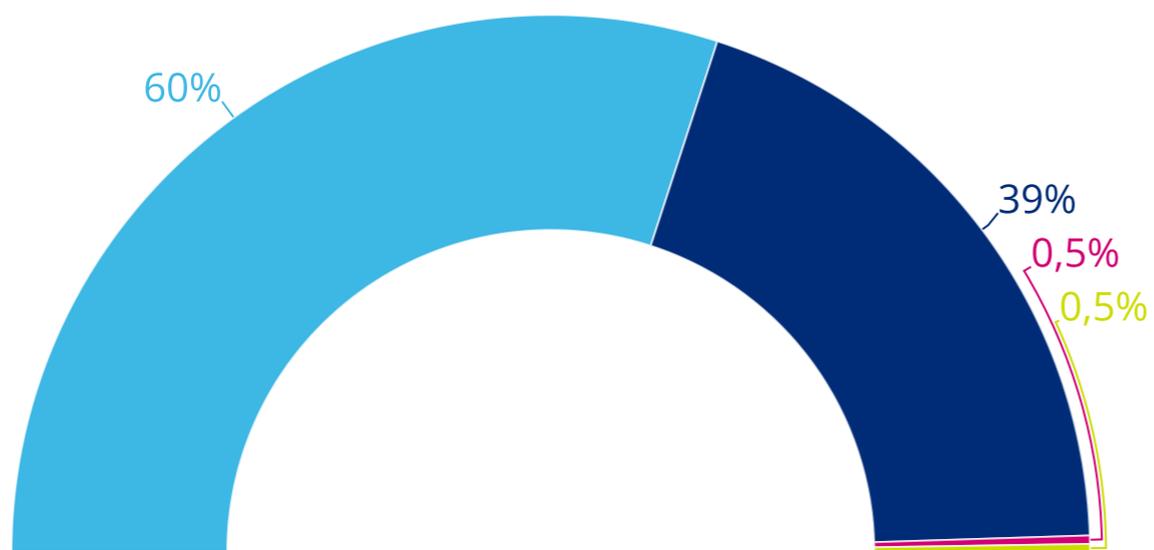
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad en  
tiempos actuales**

# Datos de participantes [1/2]



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

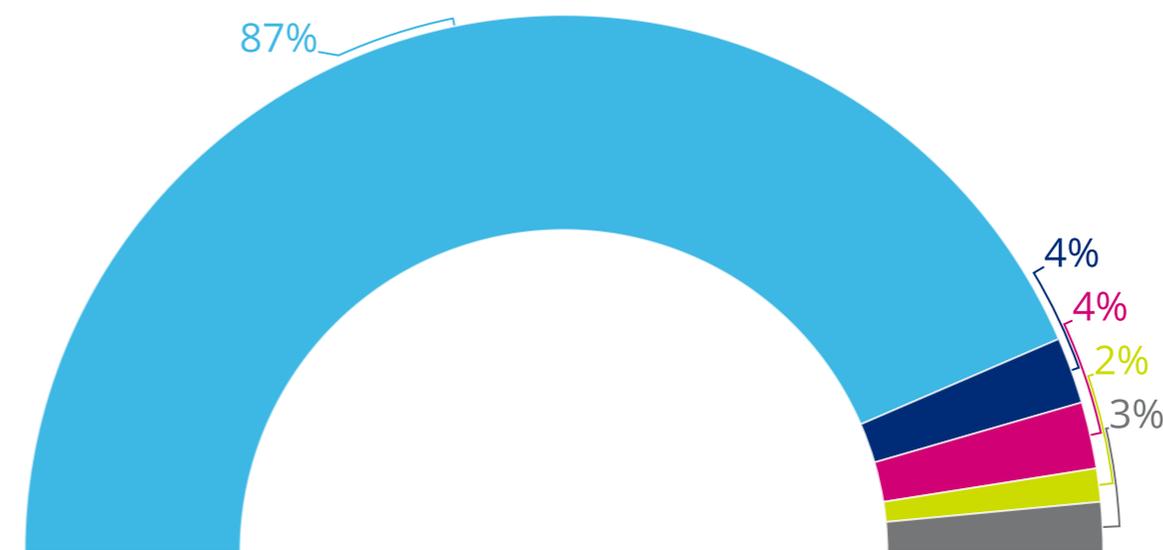
## Género



- Mujer
- Varón
- Identidad trans/no binaria\*
- Prefiero no decirlo

\* Se contemplaron como opciones: mujer trans/travesti (0,1%), varón trans/masculinidad trans (0,2%) y no binario (0,2%)

## Orientación sexual



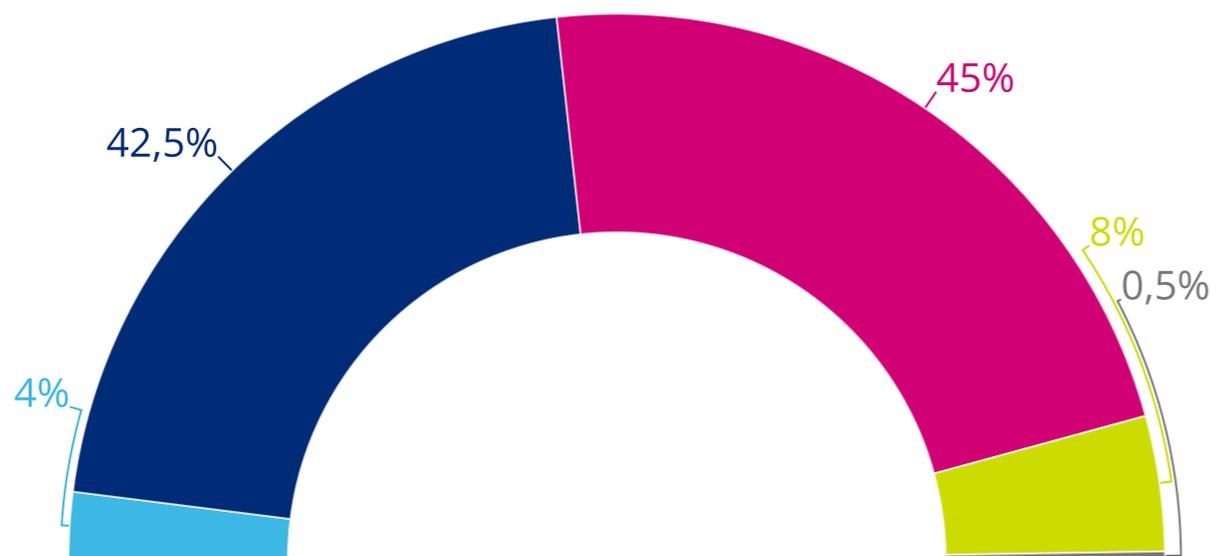
- Heterosexual
- Gay/Lesbiana
- Bisexual
- Otra\*
- Prefiero no decirlo

\*\* Se contemplaron como opciones: pansexual (0,8%), asexual (0,4%) y otra (0,9%)

# Datos de participantes [2/2]

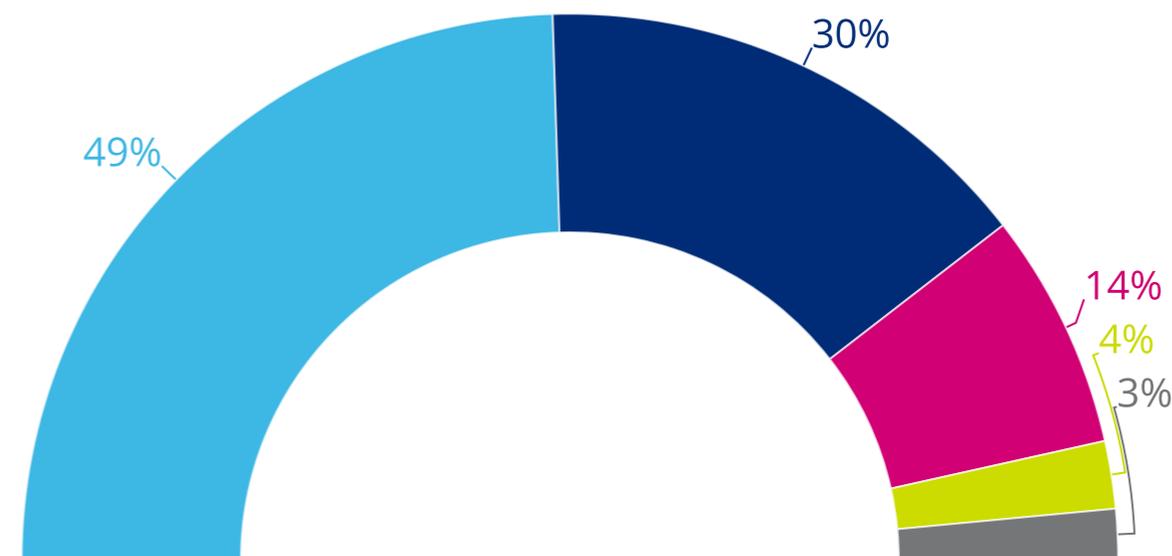


## Rango etario



- Menos de 27 años
- Entre 27 y 42 años
- Entre 43 y 58 años
- Entre 59 y 77 años
- Más de 77 años

## Tipo de organización



- Empresa grande multinacional
- Empresa grande nacional
- Pyme
- Organización sin fines de lucro
- Otra

# INFORME DE RESULTADOS

---



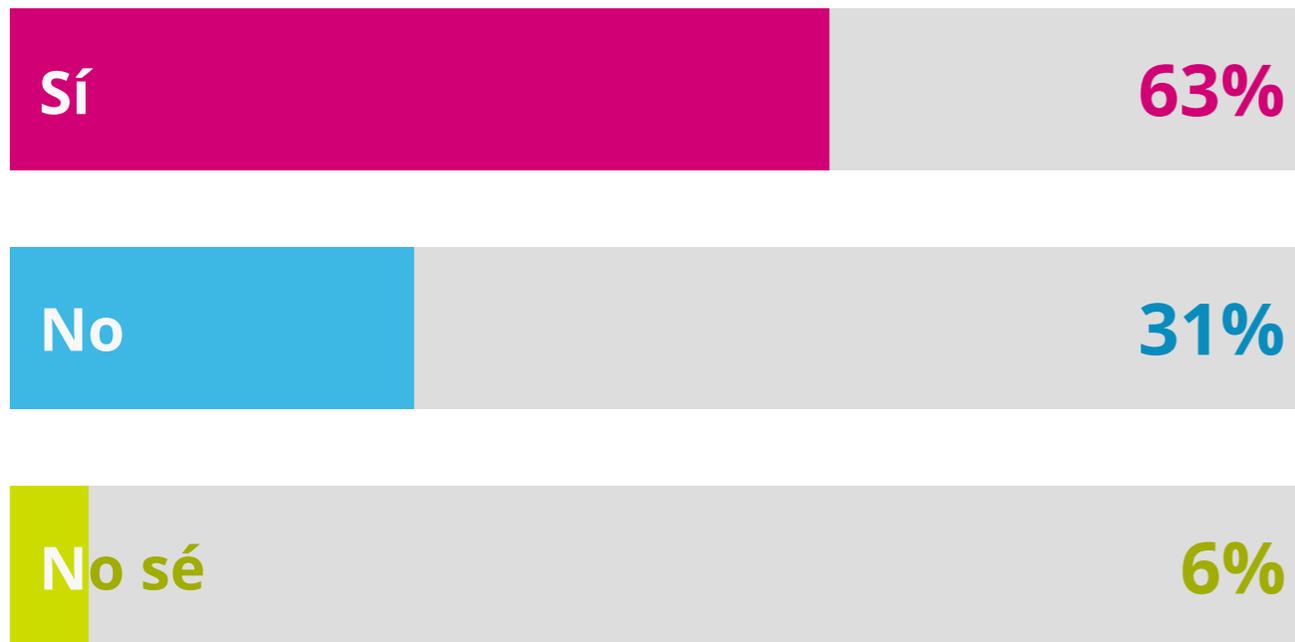
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad en  
tiempos actuales**

# El mundo del trabajo Igualdad de oportunidades

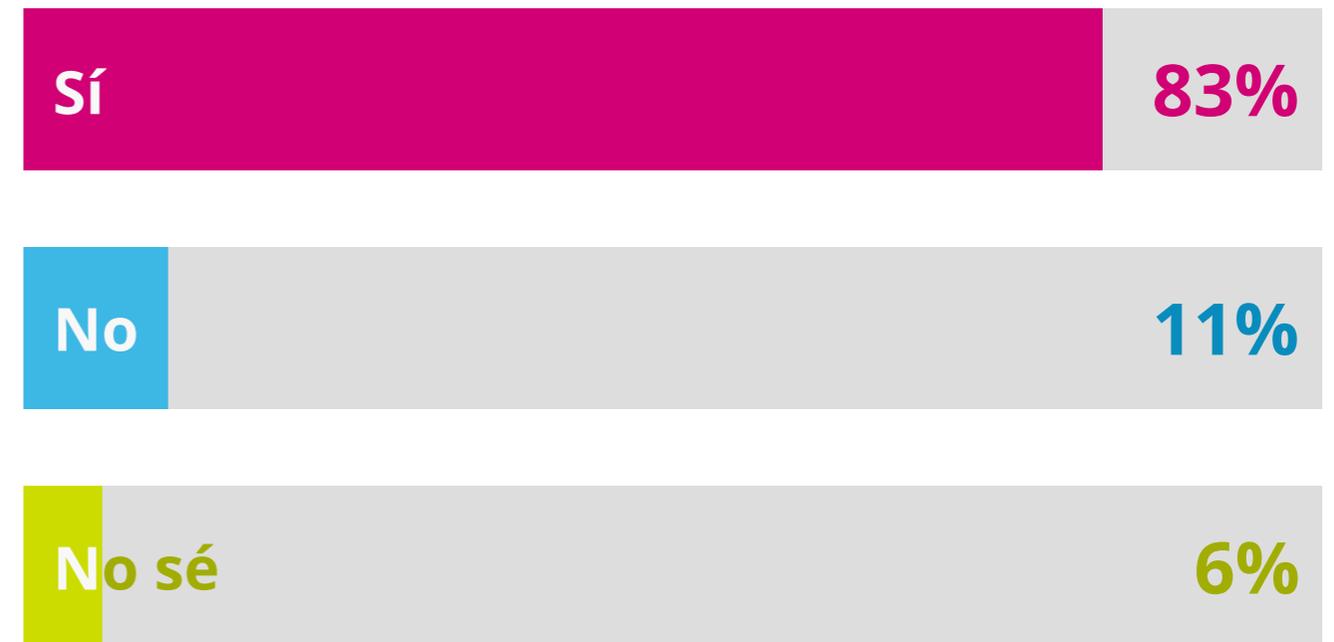


Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*¿Los varones tienen más oportunidades laborales que las mujeres?*



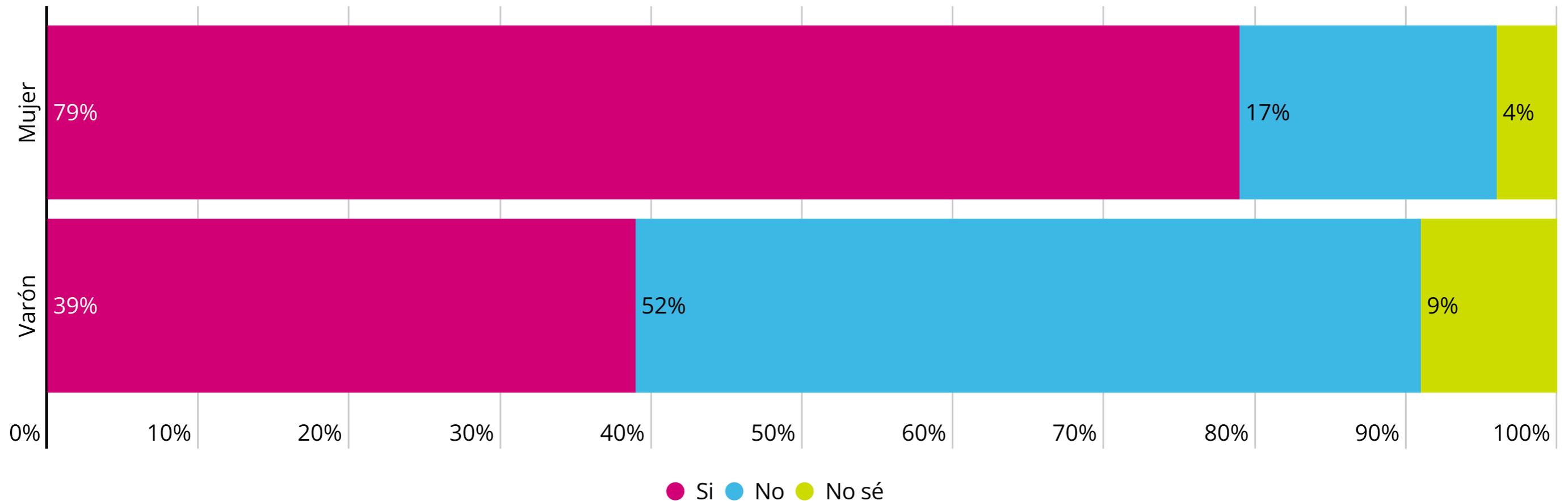
*¿Los varones y las mujeres tienen más oportunidades laborales que personas con otras identidades de género?*



# El mundo del trabajo Igualdad de oportunidades



**¿Creés que en el mundo del trabajo los varones tienen más oportunidades laborales que las mujeres?** | Según género

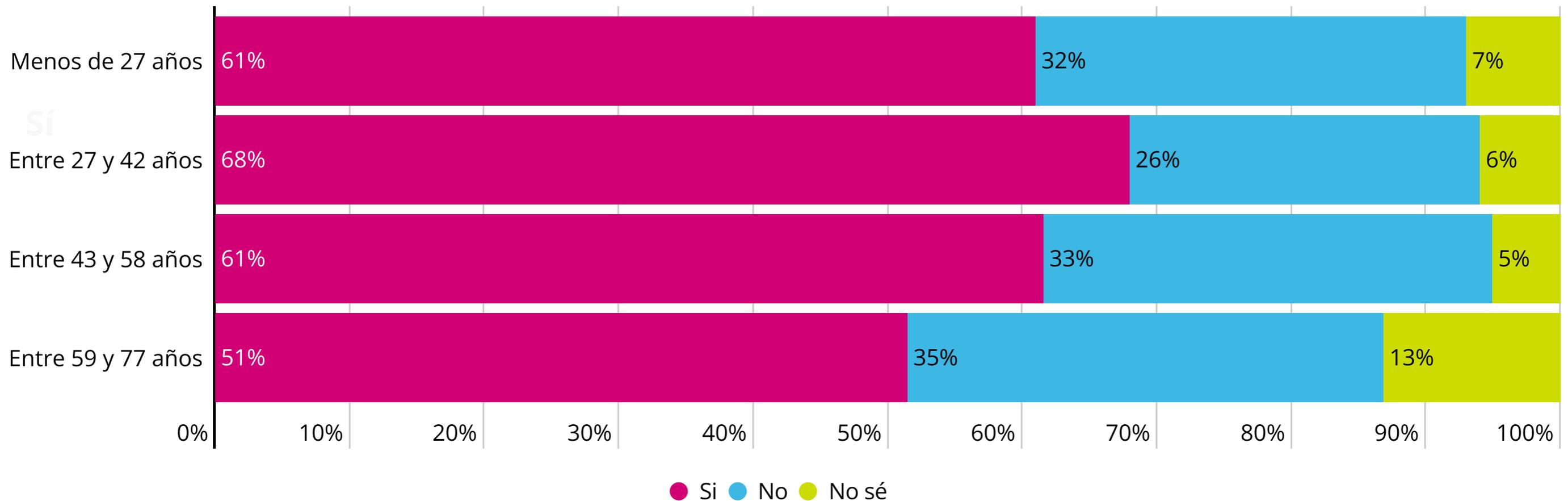


# El mundo del trabajo Igualdad de oportunidades



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

**¿Creés que en el mundo del trabajo los varones tienen más oportunidades laborales que las mujeres?** | Según edad



# El mundo del trabajo

## Políticas a favor de la diversidad y la inclusión



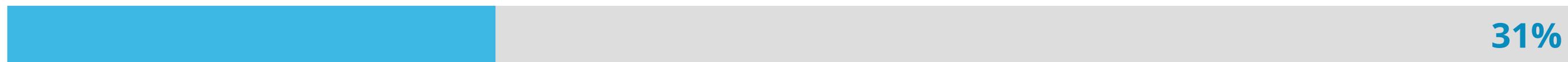
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*¿Qué tan necesario resulta que se lleven adelante políticas y/o acciones orientadas a fomentar la diversidad y la inclusión en el ámbito de trabajo?*

**Muy necesario**



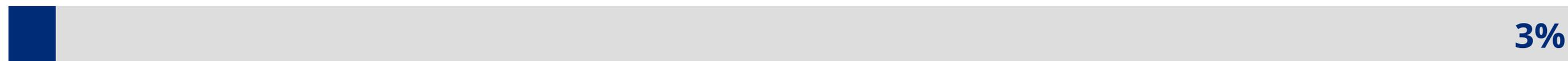
**Necesario**



**Poco necesario**



**Nada necesario**

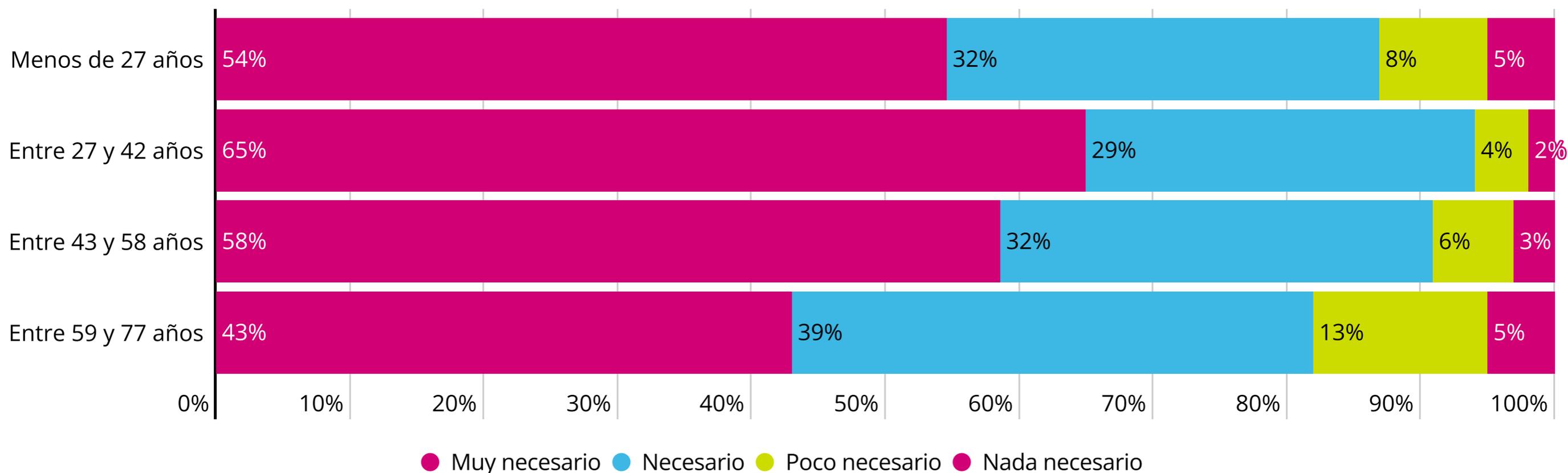


# El mundo del trabajo

## Políticas a favor de la diversidad y la inclusión



*¿Qué tan necesario resulta que se lleven adelante políticas y/o acciones orientadas a fomentar la diversidad y la inclusión en el ámbito de trabajo? | Según edad*



# El mundo del trabajo

## Diversidad y éxito del negocio



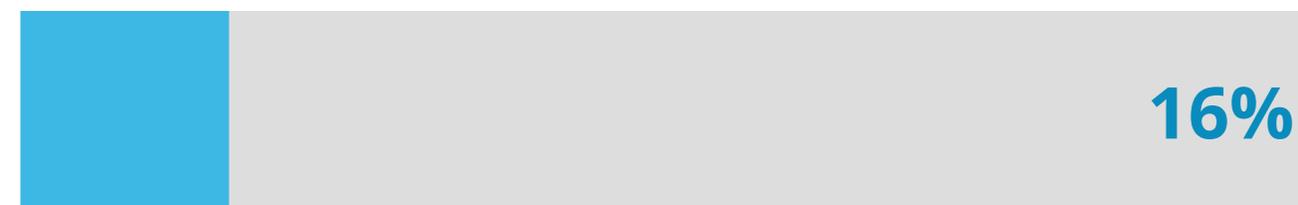
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*¿Tomar medidas a favor de la diversidad y la inclusión en una empresa u organización es relevante para el éxito de un negocio?*

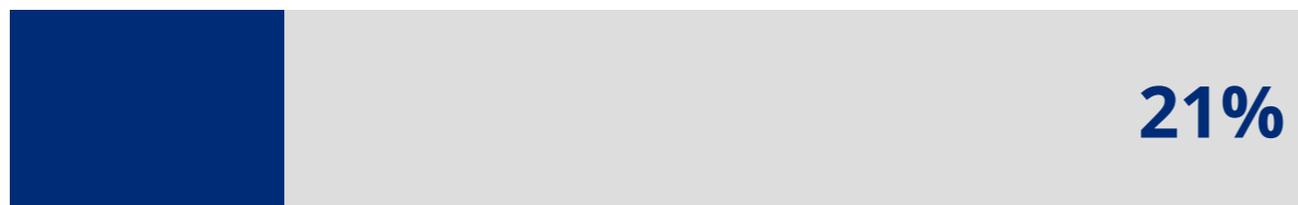
**Sí, en gran medida**



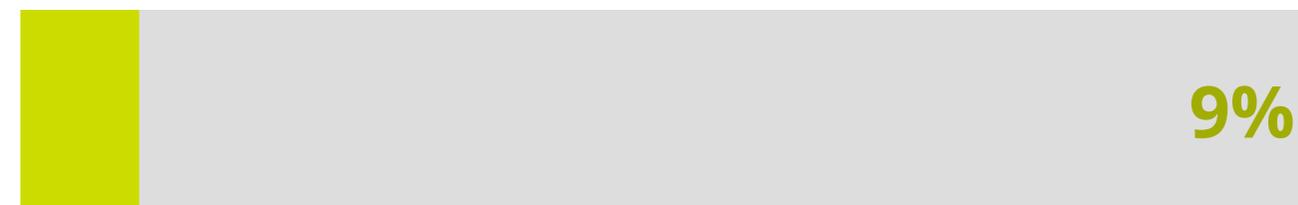
**No**



**Sí, en poca medida**



**No sé**

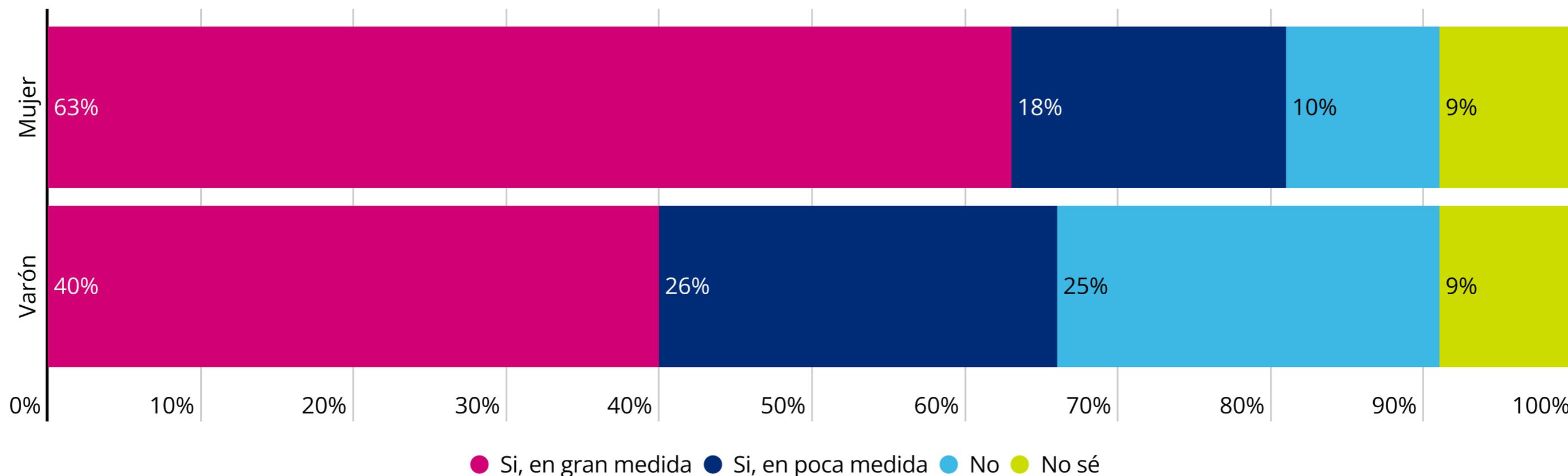


# El mundo del trabajo

## Diversidad y éxito del negocio



**¿Tomar medidas a favor de la diversidad y la inclusión en una empresa u organización es relevante para el éxito de un negocio?** | Según género

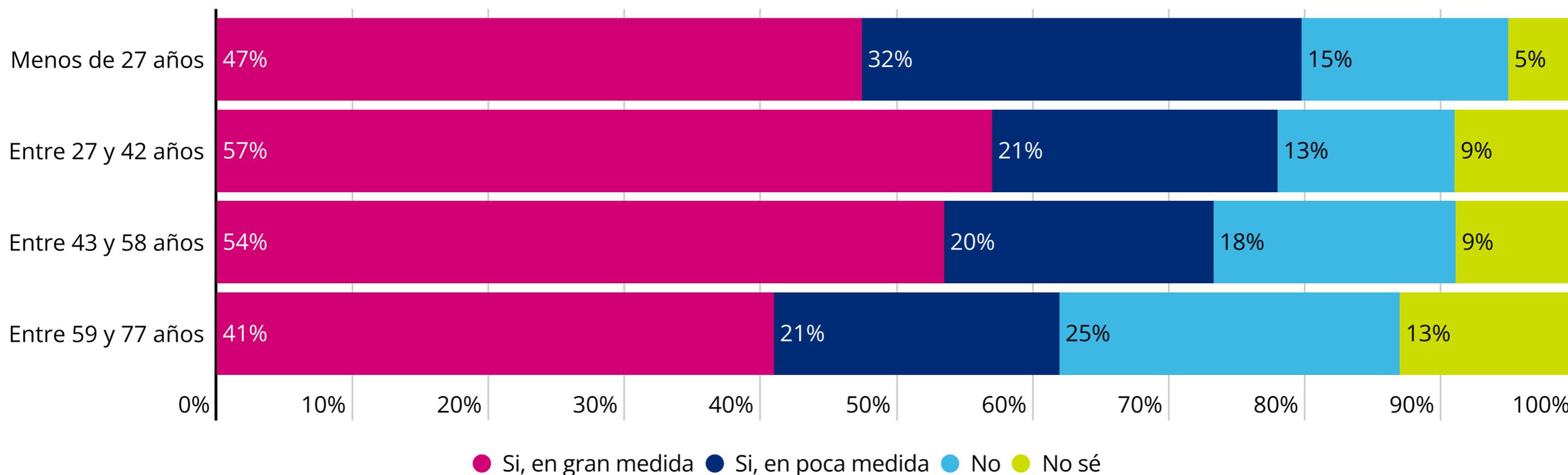


# El mundo del trabajo

## Diversidad y éxito del negocio



**¿Tomar medidas a favor de la diversidad y la inclusión en una empresa u organización es relevante para el éxito de un negocio?** | Según edad

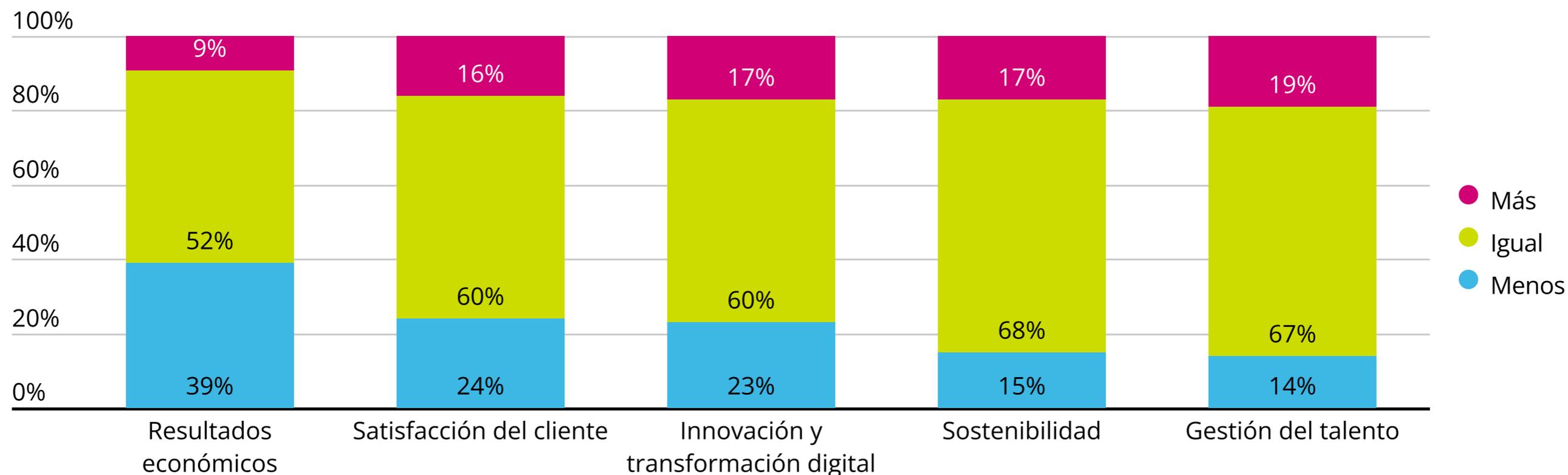


# El mundo del trabajo

## Prioridad de la diversidad en el negocio



*¿La diversidad y la integración deberían ser más, igual o menos prioritarias que los siguientes aspectos del desarrollo de la empresa y/o el negocio?*





- 1 La desigualdad laboral entre varones y mujeres es una percepción que se mantiene en vigencia para gran parte de los/as trabajadores/as de las organizaciones (63%).
- 2 Esta mirada se profundiza entre las mujeres (79%) y marca una gran diferencia respecto de sus pares varones, cuya mayoría (52%) considera que no existe este tipo de inequidades en el mundo del trabajo\*. A su vez, también se presenta una diferencia de perspectiva en el plano generacional. En esa línea, la mayor brecha se da entre *millennials* y *baby boomers* (68% vs. 51%).
- 3 Donde mayor se expresa la desigualdad, para los/as participantes del relevamiento, es entre varones y mujeres con respecto a otras identidades de género: el 83% considera que el primer grupo tiene más oportunidades laborales que el segundo.
- 4 Frente a esta desigualdad laboral que la mayoría de los/as encuestados/as expresa, 9 de cada 10 considera que es necesario o muy necesario ejecutar políticas destinadas a promover la inclusión y la diversidad en las organizaciones. Esta perspectiva se refuerza si se tiene en cuenta que para el 75% de la muestra estas medidas son relevantes para el éxito del negocio, aunque consideran que no necesariamente deberían tener más prioridad que otros asuntos como los resultados económicos, la satisfacción del cliente, la transformación digital, la sostenibilidad y la gestión del talento.
- 5 Respecto de las acciones a favor de la integración y su impacto del negocio desde los puntos de vistas generacionales y de género, se repite la lógica que en indicadores anteriores: las mujeres y el segmento etario de 27 a 42 (*millennials*) tienen una valoración más favorable.

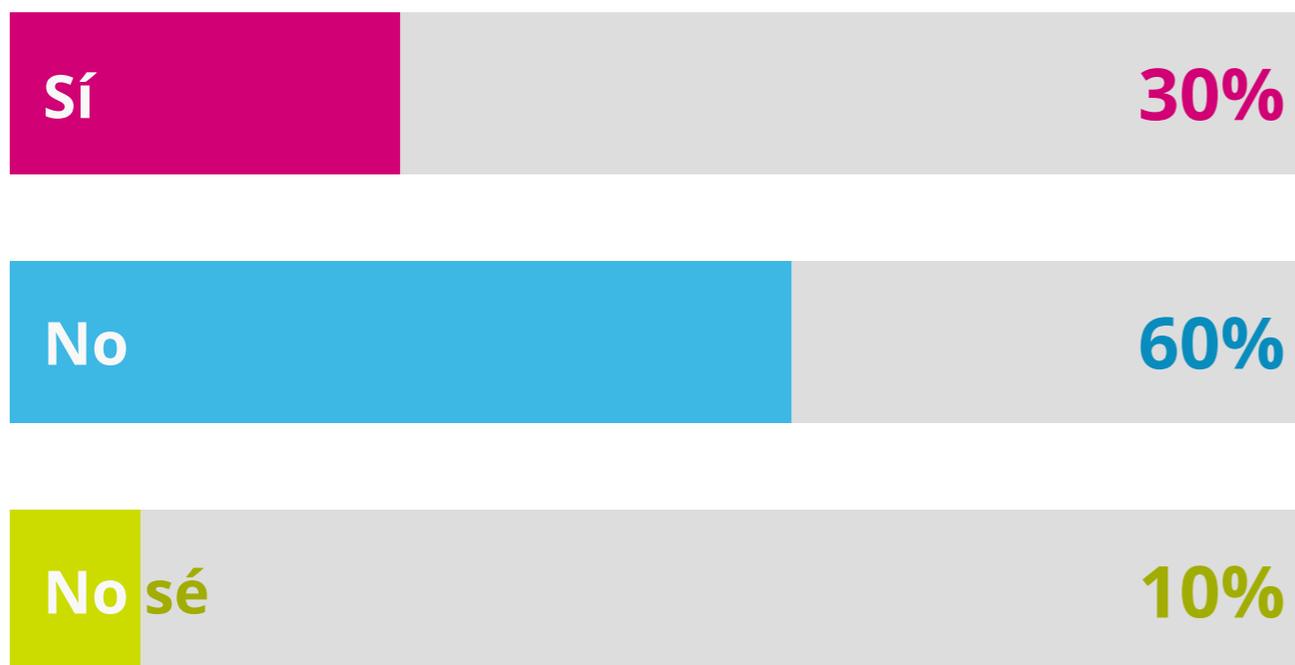
\* Cabe aclarar que, tanto en este indicador como en los restantes que se despliegan a lo largo del informe, no se realiza la apertura por identidades de género trans o no binarias por no contar con suficiente cantidad de casos (0,5% del total de la muestra).

# La empresa Igualdad de oportunidades

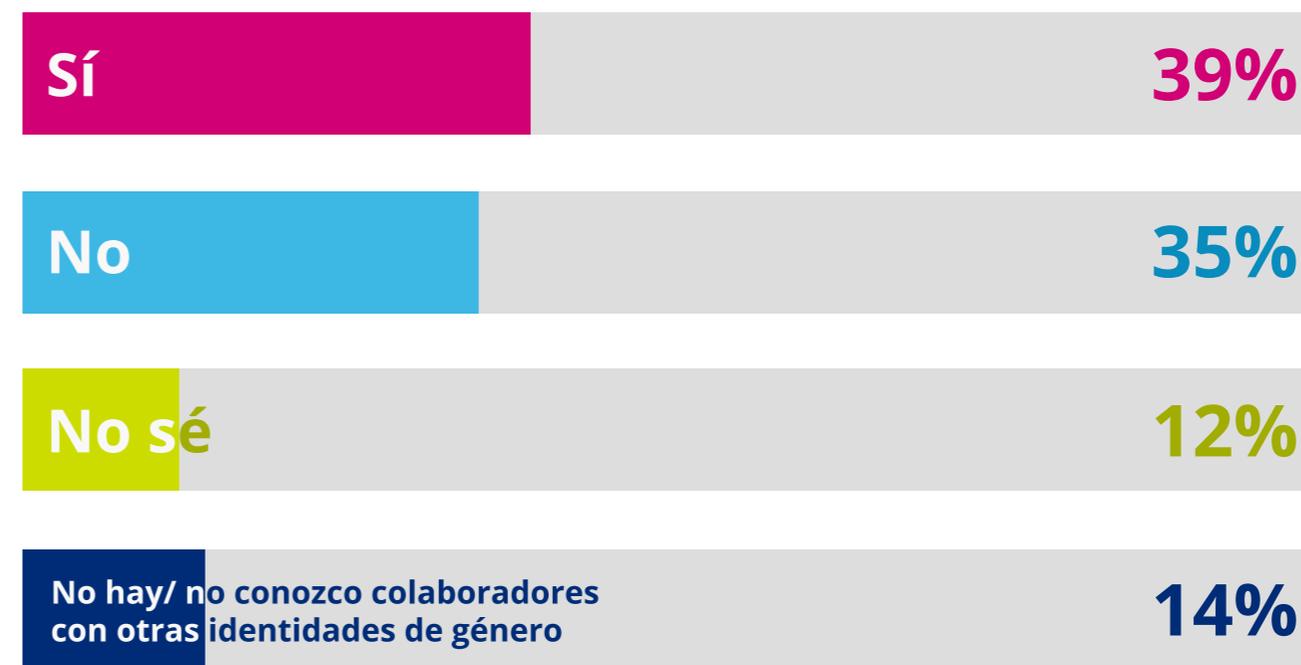


Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*En tu empresa, ¿los varones tienen más oportunidades laborales que las mujeres?*



*En tu empresa, ¿varones y mujeres tienen más oportunidades laborales que personas con otras identidades de género?*

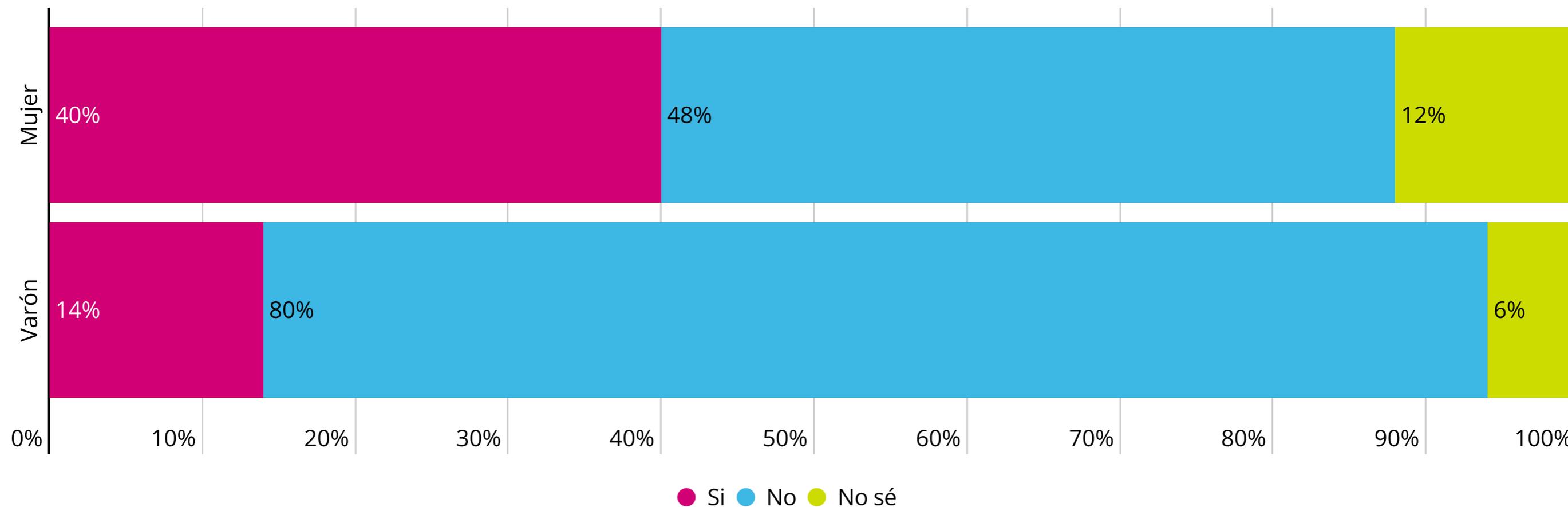


# La empresa Igualdad de oportunidades



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*En tu empresa, ¿los varones tienen más oportunidades laborales que las mujeres?* | Según género

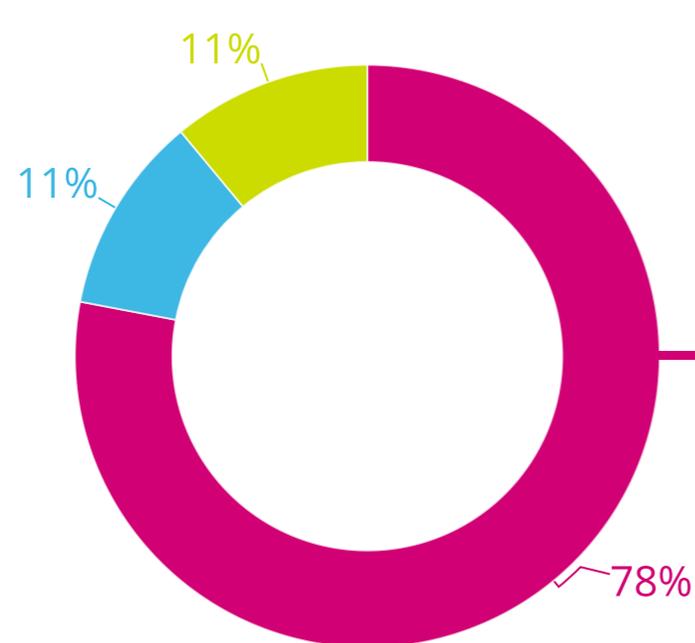


# La empresa Políticas a favor de la diversidad y la inclusión



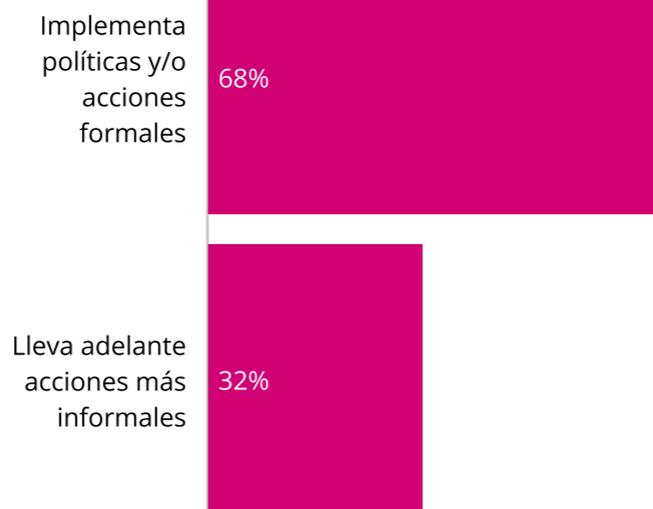
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*¿Tu empresa u organización implementa políticas y/o acciones orientadas a fomentar la diversidad y la inclusión en el ámbito de trabajo?*



● Sí ● No ● No sé

## Entre quienes trabajan en empresas que sí implementan



## Tipo de iniciativas que implementan



# La empresa

## Eficiencia de las iniciativas por diversidad



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad**  
**en tiempos**  
**actuales**

*¿Qué tan eficientes son estas iniciativas para desarrollar una cultura más diversa e inclusiva?*

**Muy eficientes**



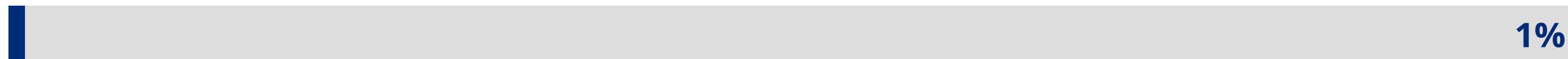
**Eficientes**



**Poco eficientes**



**Nada eficientes**



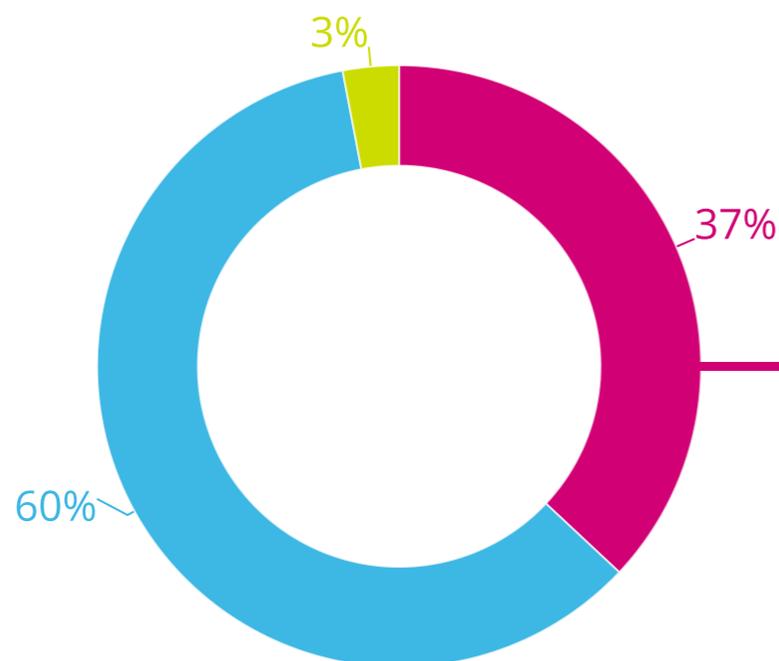


- ❶ En el plano del propio lugar de trabajo, la tendencia del capítulo anterior se revierte: el 60% de los/as encuestados/as no cree que haya desigualdad de oportunidades entre varones y mujeres. De todas maneras, cuando se hace la apertura por género, se ve que el 40% de las mujeres sí percibe esa inequidad, en contraposición a los varones que sólo el 14% la identifica como tal.
- ❷ 4 de cada 5 organizaciones de las que forman parte los/as respondientes de este relevamiento cuentan con políticas y/o acciones orientadas a fomentar la diversidad y la inclusión en el ámbito de trabajo y en el 68% de ellas se trata de prácticas formales. Dentro de las acciones que se llevan adelante, las que más se destacan son: capacitaciones sobre diversidad e inclusión, acciones de concientización y trabajo con líderes.
- ❸ El 82% de la muestra entiende que este tipo de iniciativas resultan eficientes o muy eficientes para efectivamente desarrollar una cultura más diversa e inclusiva en las empresas y lugares de trabajo.

# Experiencias personales Expresiones discriminatorias

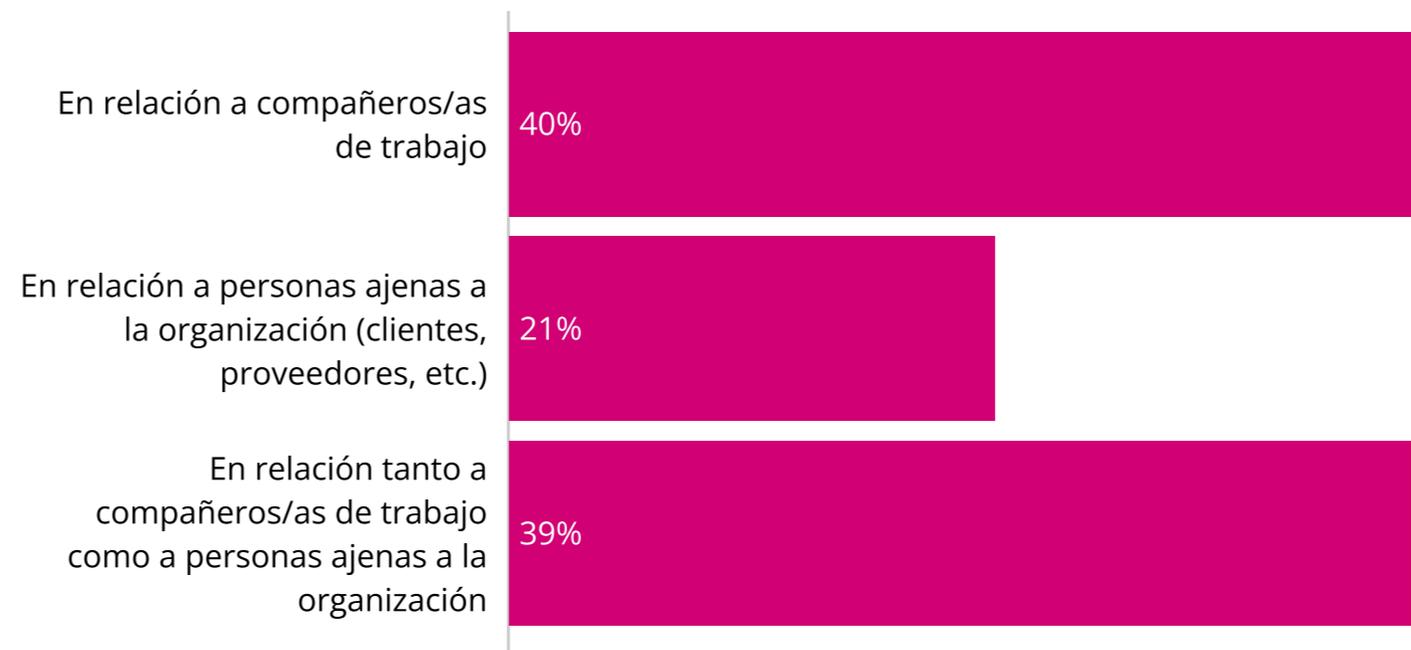


*¿Has presenciado expresiones discriminatorias vinculadas a la identidad sexual y/o al género en tu trabajo?*



● Si ● No ● No sé

## Entre quienes han presenciado expresiones discriminatorias



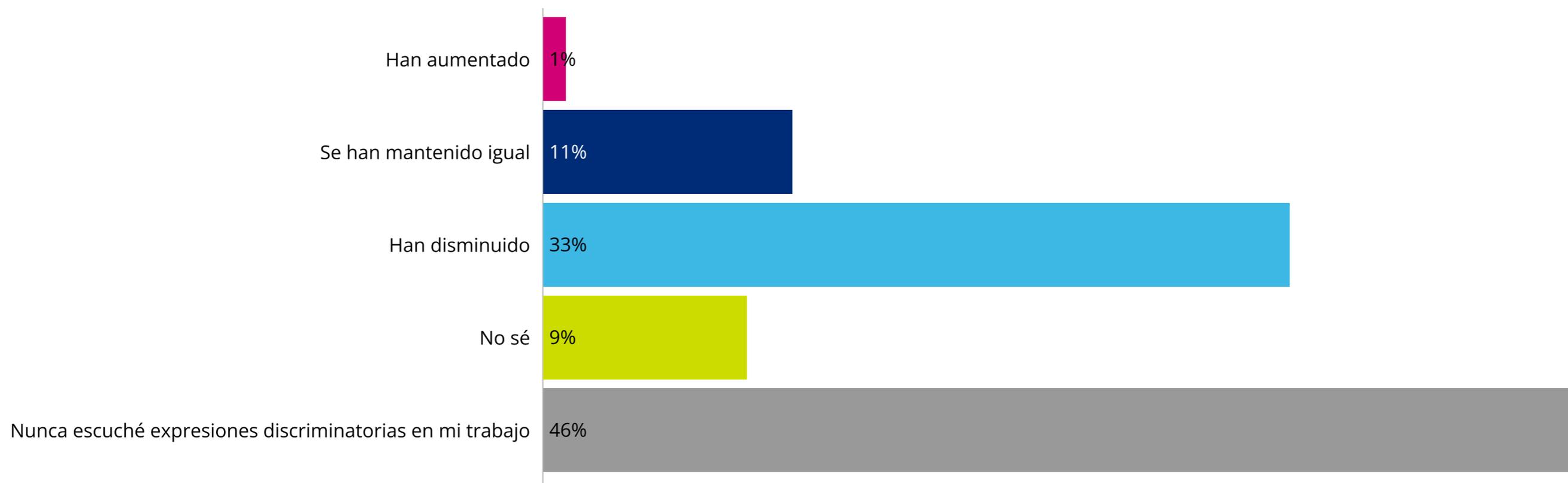
# Experiencias personales

## Cambios en el último año



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad**  
**en tiempos**  
**actuales**

*En el último año en tu lugar de trabajo, ¿las expresiones discriminatorias vinculadas a la identidad sexual y/o al género en tu trabajo han aumentado, se han mantenido igual o han disminuido?*



# Experiencias personales

## Libertad de expresión



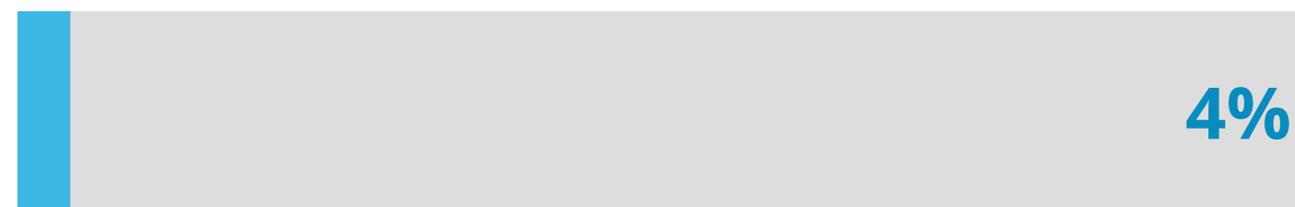
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*¿Te sentís cómodo/a expresando tus opiniones acerca de temas relativos a la diversidad sexual y/o de género?*

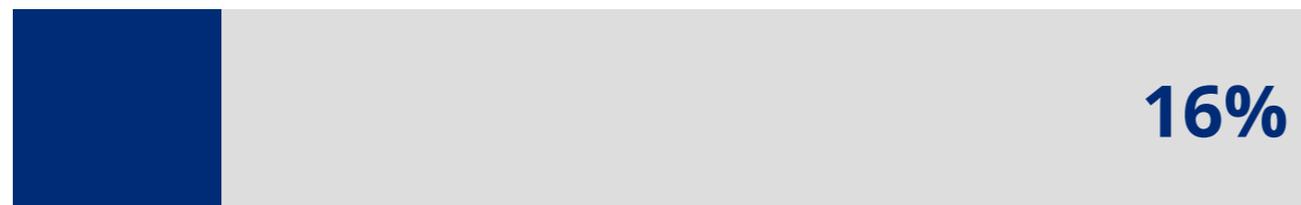
**Sí**



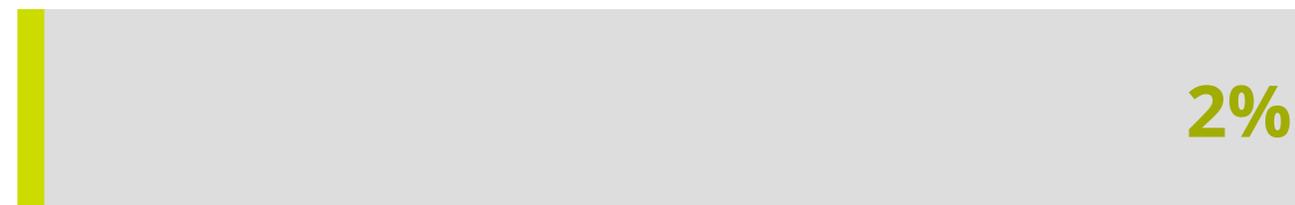
**No**



**Más o menos**



**No sé**



# Experiencias personales Expresión de identidad sexual y/o de género



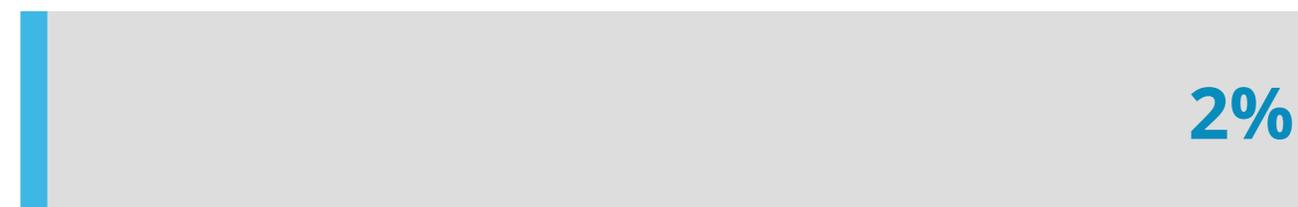
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

*¿Te sentís cómodo/a al momento de expresar tu identidad sexual y/o de género en tu lugar de trabajo?*

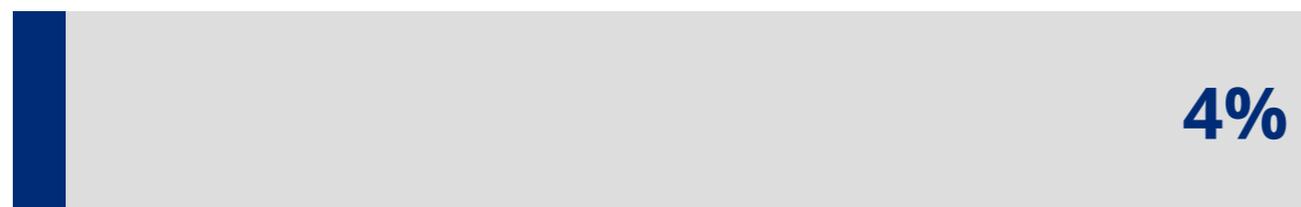
**Sí**



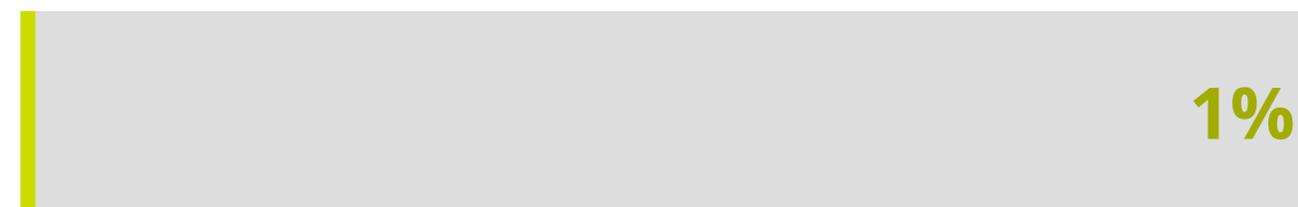
**No**



**Más o menos**



**No sé**



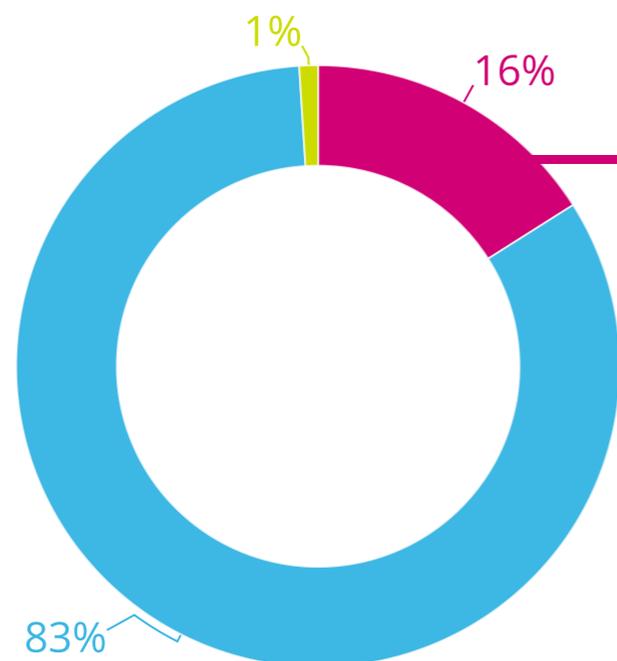
# Experiencias personales

## Discriminación por tu identidad



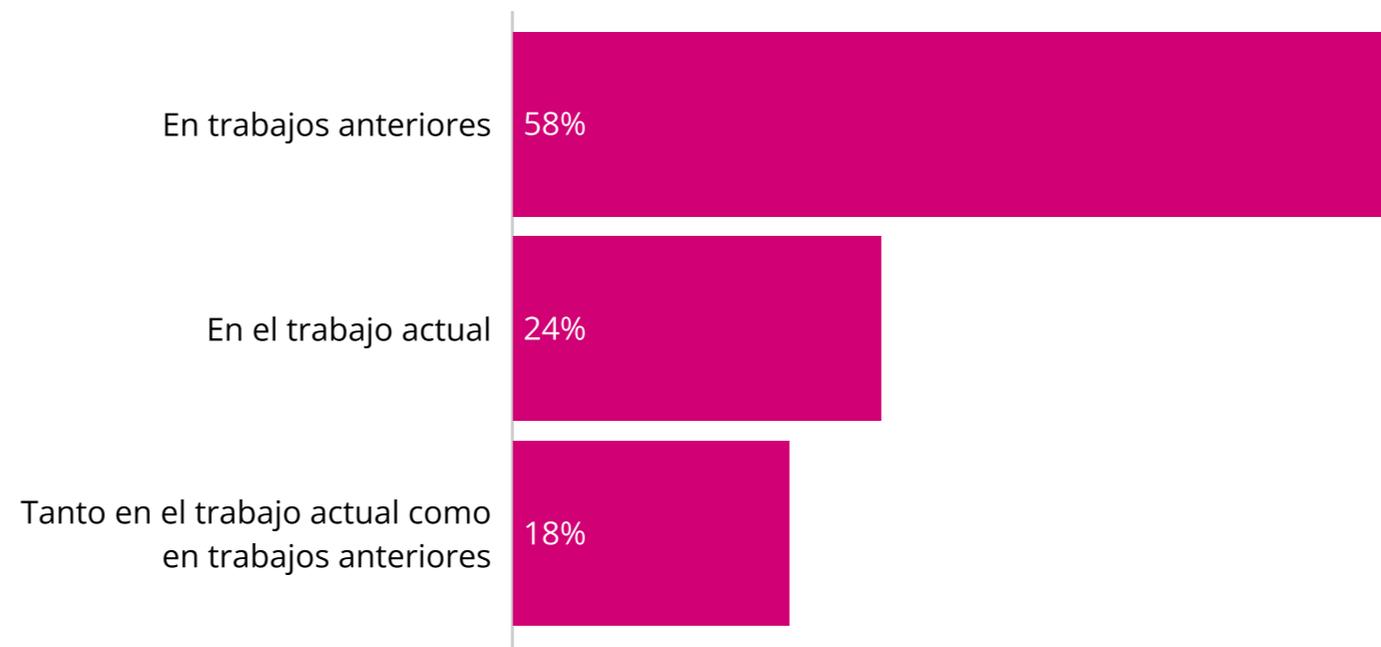
Pulso Sociolaboral:  
**diversidad**  
**en tiempos**  
**actuales**

*¿Has experimentado discriminación por tu identidad sexual y/o por tu género en el ámbito laboral?*



● Si ● No ● No sé

Entre quienes han presenciado expresiones discriminatorias

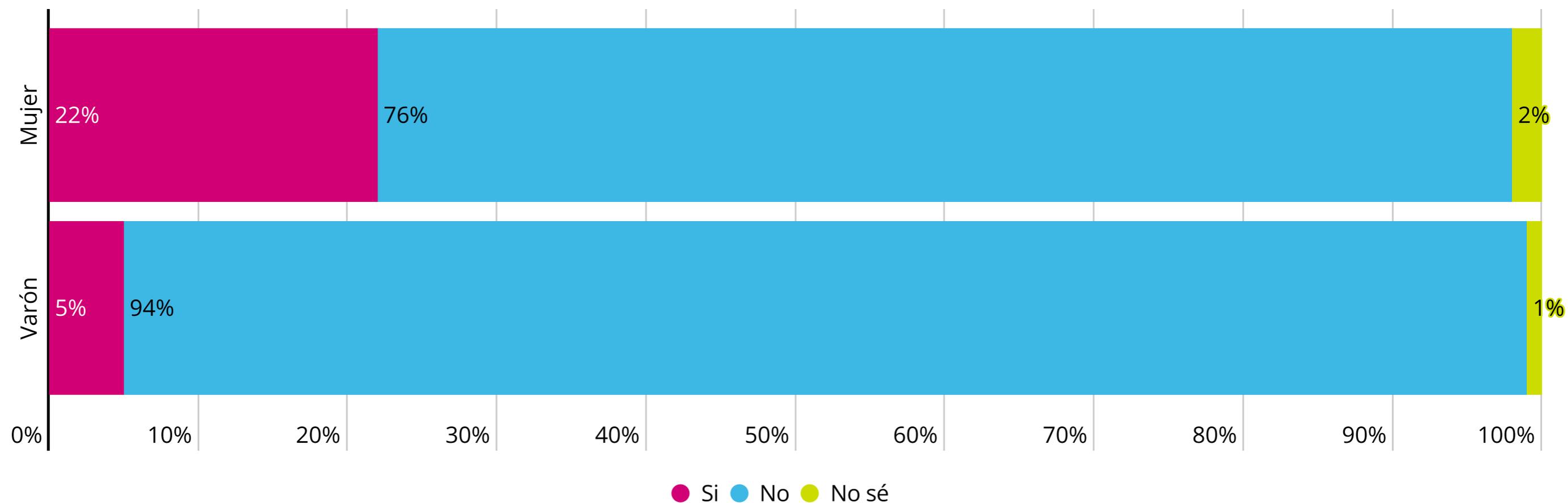


# Experiencias personales

## Discriminación por tu identidad



*¿Has experimentado discriminación por tu identidad sexual y/o por tu género en el ámbito laboral?* | Según género

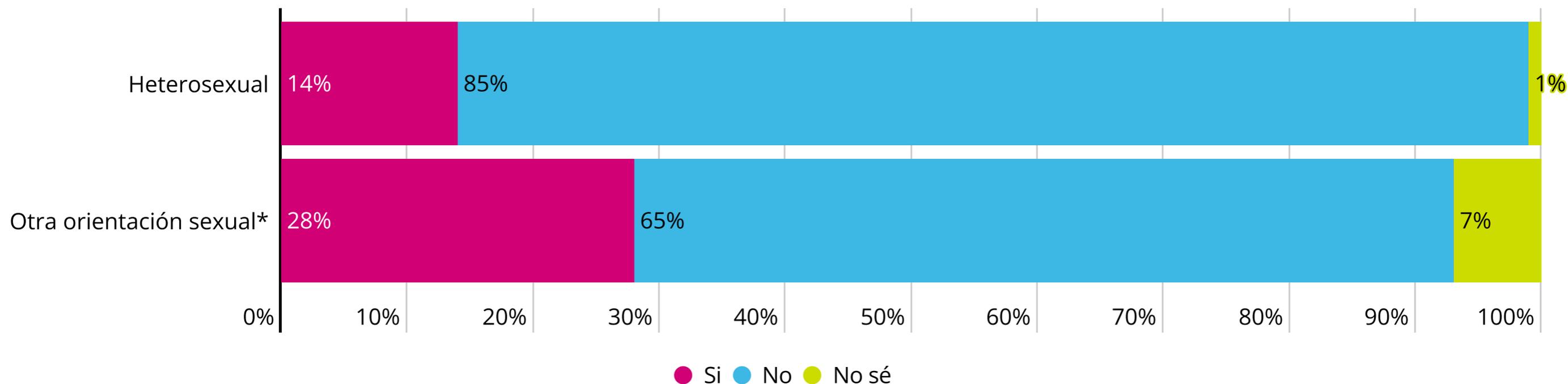


# Experiencias personales

## Discriminación por tu identidad



**¿Has experimentado discriminación por tu identidad sexual y/o por tu género en el ámbito laboral?** | Según orientación sexual



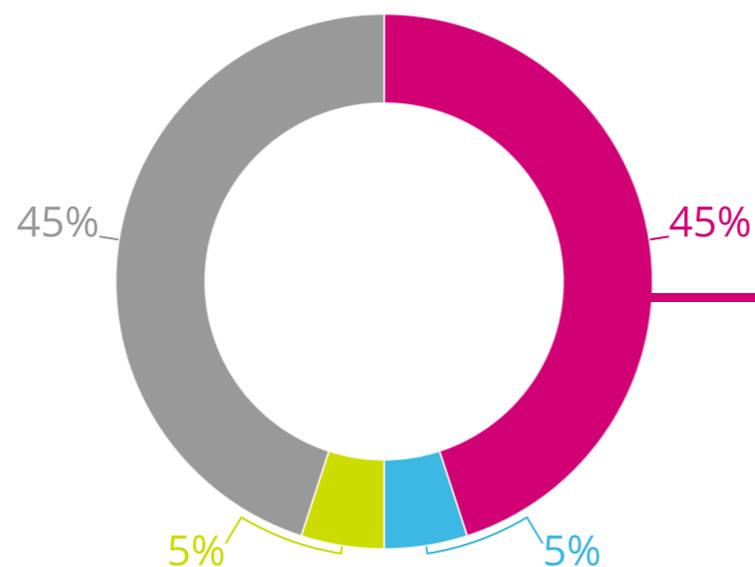
\* Cabe aclarar que en el cuestionario se consulta la orientación sexual de las personas (de forma voluntaria) con mayor nivel de desagregación: asexual, bisexual, gay/lesbiana, pansexual y otra. Como las opciones no heteronormativas individualmente no tenían suficientes cantidad de casos para hacer el corte segmentado, a los fines analíticos se decidió agruparlas bajo la categoría "Otra orientación sexual".

# Experiencias personales Red de contención frente a discriminación



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

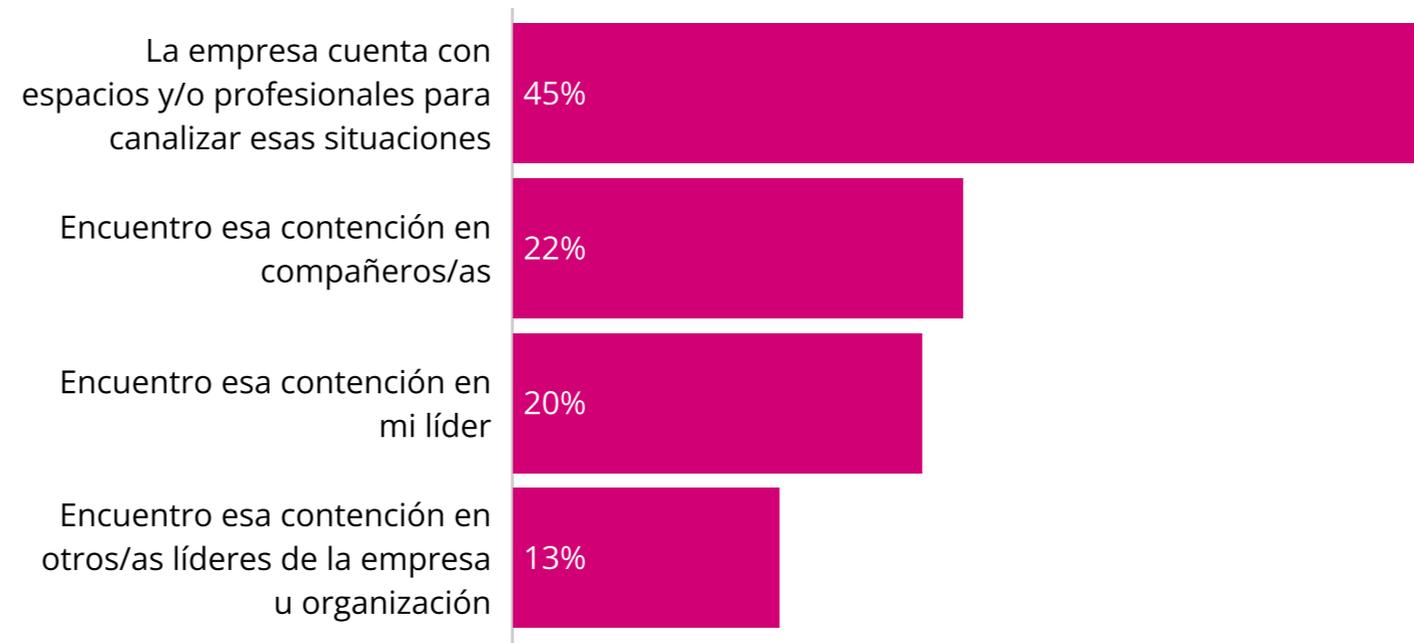
*¿Sentís que en tu lugar de trabajo tenés una red de contención para sobrellevar situaciones de discriminación?*



● Si ● No ● No sé

● No he sufrido discriminación de ese tipo

## Entre quienes encuentran red de contención en sus trabajos



# Experiencias personales



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad  
en tiempos  
actuales**

- Cerca del 40% de los/as colaboradores/as consultados/as dice haber presenciado expresiones discriminatorias vinculadas a la identidad sexual y/o al género en su trabajo, ya sea en relación a compañeros/as de trabajo o a personas externas como proveedores o clientes.
- Prácticamente ninguno de los/as encuestados/as considera que en el último año las expresiones discriminatorias vinculadas a la identidad sexual y/o al género en su trabajo hayan aumentado. Incluso, el 33% cree que han disminuido.
- La gran mayoría de los/as participantes del relevamiento se siente cómoda al momento de dar opiniones acerca de temas relativos a la diversidad sexual y/o de género (78%) y al expresar su propia identidad sexual y/o de género en su lugar de trabajo (93%).
- Sólo el 16% ha experimentado discriminación por su identidad sexual y/o por su género en el ámbito laboral. De ese porcentaje, el 58% lo ha sufrido en trabajos anteriores, el 24% en el actual y el 18% restante tanto en unos como en otro. A su vez, si bien el porcentaje se mantiene bajo, quienes más manifiestan haber sentido discriminación son las mujeres (22% vs. 5% de los varones) y las personas cuya orientación sexual no es heteronormativa (28% vs. 14% de los/as heterosexuales).
- El 45% de los/as participantes sostiene que su organización cuenta con una red de contención para sobrellevar situaciones de discriminación y, dentro de ese total, el mismo porcentaje señala que su empresa tiene procesos, espacios y/o profesionales para canalizar esas circunstancias.

# Ficha técnica

## Tipo de muestreo

No probabilístico.

## Instrumento de recolección de datos

Encuesta online semi-estructurada.

## Universo

Organizaciones con operación en Argentina.

## Perfil de encuestado/a

Colaboradores/as de empresas con operación en Argentina.

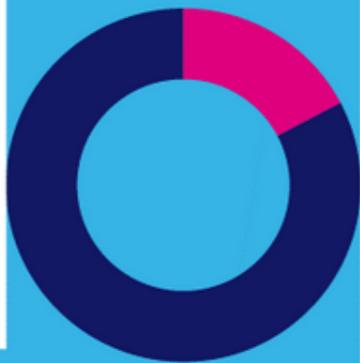
## Período de trabajo de campo

21 de diciembre de 2023 al 16 de febrero de 2024.

## Equipo impulsor

IDEA Diversidad, liderada por Daniela Mora Simoes (Directora de Personas de Grupo OMINT) y coordinada por Emilia Chávez (Coordinadora de IDEA Diversidad).

**Coordinación general del proyecto y ejecución técnica a cargo del área de Relevamientos de IDEA**, liderada por Rosario Dezeo (Subgerente de Redes de Profesionales, Relevamientos y Operaciones de IDEA).



Pulso Sociolaboral:  
**diversidad en  
tiempos actuales**



**Jimena Camperi**

Gerente de Redes de Profesionales, Relevamientos y Operaciones

**Rosario Dezeo**

Subgerente de Redes de Profesionales, Relevamientos y Operaciones

**Elizabeth Censori**

Analista en Investigaciones de Relevamientos

**Contacto | [relevamientos@idea.org.ar](mailto:relevamientos@idea.org.ar)**