

Trabajar SIN MIEDO

El impacto del acoso sexual laboral en la comunidad **LGTBIQ+**

1. Las personas LGTBIQ+ están **más expuestas al acoso sexual en el trabajo**

El 36% de las personas LGTBIQ+ ha vivido alguna manifestación de acoso sexual laboral en los últimos 12 meses, más del doble que sus pares heterosexuales (16%).

Personas que pasaron por **situaciones de acoso sexual laboral en la región (2024):**

Personas heterosexuales



16%

Personas LGTBIQ+



36%

La mayor exposición de las personas LGTBIQ+ se relaciona con estigmas, estereotipos y normas sociales que todavía persisten en nuestra sociedad.

2. Los comentarios o “bromas” sobre la **orientación sexual todavía siguen siendo parte de la cultura laboral**

Más de la mitad de las personas LGTBIQ+ que vivieron acoso sexual en el trabajo fueron objeto de comentarios o bromas sobre su orientación sexual o identidad de género. Esta forma de acoso fue cuatro veces más común que entre las personas heterosexuales que también sufrieron acoso.

Además, 1 de cada 5 personas no identifica este tipo de comentarios como acoso sexual, lo que muestra cuán normalizadas están estas prácticas.

Las 3 formas de acoso sexual más normalizadas en la región:



28%

Comentarios sexuales o sexistas



21%

Comentarios Homofóbicos



15%

Comentarios sobre la apariencia física

Recibieron comentarios sobre su orientación sexual o identidad de género (2024):



15%

Personas heterosexuales



51%

Personas LGTBIQ+

3. Las personas LGBTIQ+ confían **menos en sus espacios de trabajo para enfrentar el acoso**

Las personas LGBTIQ+ sienten menos respaldo institucional para enfrentar el acoso sexual en el trabajo. Un tercio cree que denunciar puede traer consecuencias negativas para su carrera, y casi 3 de cada 10 no confían en que la persona que acosa será sancionada.

Creen que presentar una denuncia les puede generar consecuencias negativas en el trabajo:



Creen que las personas que acosan no van a ser sancionadas en el trabajo:



Denunciaron formalmente el caso que vivieron:



Nadie debería tener miedo de ser quien es, ni en la vida ni en el trabajo.

Las organizaciones tienen la posibilidad —y la responsabilidad— de cambiar esta realidad. Varias ya lo están haciendo mediante estrategias innovadoras. Pero para avanzar, primero hay que mirar hacia dentro: conocer lo que realmente está pasando y, a partir de ello, diseñar iniciativas que incluyan a todas las personas.



El acoso u hostigamiento sexual laboral se puede prevenir. Para ser parte de este esfuerzo escríbenos a:

 hola@elsa.la

Este informe se basa en el total de respuestas recopiladas mediante la herramienta de medición de ELSA, aplicada por diversas organizaciones que la implementaron durante el año 2024 en países de América Latina.

ELSA