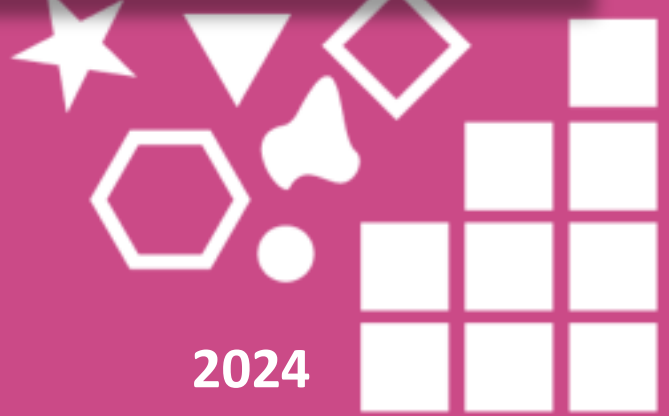




## **COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?**

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral



2024

Nodos



# COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

## Contenido

Introducción.....	2
Asocios .....	3
Metodología.....	4
Caracterización de la población .....	5
Acoso y Discriminación por Apariencia Física.....	9
Consecuencias del Acoso .....	10
Acoso y Discriminación por Apariencia Física y Experiencia Laboral .....	11
Un doble click sobre los motivos de acoso .....	13
Acoso y Discriminación por Apariencia Física, Experiencia Laboral e Identidad .....	16
Políticas y acciones contra la discriminación, el acoso y la violencia laboral en el lugar de trabajo.....	21
Conclusiones .....	22

**Eduardo Otero Torres**

Autor

**Arturo Mercado Gurrola**

Autor

**Anush Grati**

Editore

**Leticia Mercado Gurrola**

Comunicación

**Guillermo Sabor**

Analista de datos

*Todos los derechos reservados a Nodos Consultora® con sede en Argentina.*

*Fecha de publicación 27 de noviembre de 2024.*



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

### Introducción

La discriminación por apariencia física, también conocida como aspectismo o *lookism* en inglés, es un fenómeno extendido que afecta a numerosas personas en ámbitos como el laboral, educativo y social. Esta práctica se basa en prejuicios y estereotipos sobre cómo se deben ver las personas y se manifiesta en acciones y juicios de valor. Investigaciones y datos recientes, como los del INADI<sup>1</sup> y CONAPRED<sup>2</sup> en América Latina, muestran que los estándares estéticos y corporales hegemónicos siguen siendo un fuerte condicionante en las interacciones sociales y profesionales. La exigencia de una “buena presencia” o “profesionalismo”, común en muchos procesos de selección y en las relaciones y cotidianidad laborales, genera discriminación sistemática que afecta desproporcionadamente a mujeres, personas racializadas, LGBTIQ+, jóvenes y aquellas personas con corporalidades diversas. En este contexto, características como el peso, el color de piel, la altura, el uso de tatuajes, el estilo personal y otros factores del aspecto físico pueden convertirse en barreras para el acceso, desarrollo y bienestar en el entorno laboral.

El presente estudio se centra en la discriminación por apariencia física en el ámbito laboral. Aborda el impacto del aspectismo en el reclutamiento, desarrollo de carrera y permanencia en el empleo. De esta forma se analiza la relación entre la apariencia física y la discriminación en el trabajo, tratando de dar luz sobre los momentos y lugares de incidencia en la experiencia laboral: entrevista, desarrollo y desvinculación, así como también aquellas dimensiones de la apariencia física que más se presentan como motivos de acoso y discriminación en cada uno de estos casos y los grupos sociales que más viven estas situaciones.

Por otra parte, también se analizan las consecuencias en términos del impacto psicológico que estas prácticas de exclusión generan, que afectan la salud mental, la autoestima y el bienestar de las personas y que sostienen entornos laborales que perpetúan la inequidad<sup>3</sup>. Al mismo tiempo, se indaga sobre la existencia o no de mecanismos de prevención y trato de denuncias por acoso y discriminación en las organizaciones empleadoras.

Con esta investigación se pretendió explorar cómo la apariencia física se convierte en una forma de exclusión que socava los derechos de las personas en el trabajo. Al visibilizar las consecuencias de esta discriminación, se busca contribuir al desarrollo de políticas inclusivas y a la sensibilización respecto de este fenómeno en el ámbito laboral.

---

<sup>1</sup> [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_gordofobia-aspecto\\_fisico\\_1\\_1\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_gordofobia-aspecto_fisico_1_1_1.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.conapred.org.mx/069-la-discriminacion-en-el-empleo-en-mexico/>  
<https://www.gob.mx/segob/prensa/advierte-conapred-que-apariencia-fisica-continua-siendo-la-principal-causa-de-discriminacion>

<sup>3</sup> <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/discriminacion%20laboral%20sobre%20la%20base.pdf>  
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-inadi-presenta-el-nuevo-mapa-nacional-de-la-discriminacion>



# COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

## Asocios

Esta investigación no hubiera sido posible sin el compromiso asociado de 42 organizaciones de toda Latinoamérica que nos facilitaron sus redes sociales y otras formas de visualizar la encuesta. Gracias infinitas por creer en Nodos y sumar.



## Agradecemos a



#ComoTeVenTeTratan  
#DiscriminacionPorAparienciaFisica

Una iniciativa de

Además de las organizaciones, diversos creadorxs de contenido y referentes sumaron sus redes para socializar el instrumento. Gracias a Romina Ferrer, Manu Mireles, Franco Torchia, Daniela Aza, Lux Moreno, Nacho Tahan, Gonzalo Tahan, Melina Masnatta, Carolina Solís, Gabriela Inés Torres Soberanes y Diego Martínez.



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

### Metodología

Este estudio tuvo como objetivo conocer y describir la discriminación por apariencia física en el ámbito laboral en Latinoamérica. Se llevó a cabo con una metodología cuantitativa exploratoria desarrollada a partir de una encuesta digital autoadministrada, voluntaria y confidencial que fue difundida por redes sociales de Nodos y más de 40 organizaciones y personas referentes de Argentina, Chile, Colombia, México, Panamá, Perú y Uruguay que ayudaron en su difusión.

La encuesta no se aplicó sobre una muestra estadísticamente representativa, ni censal, sino que se trata de un estudio de carácter exploratorio y descriptivo que nos permitió un acercamiento a la temática de la discriminación por apariencia física en el ámbito laboral.

Como unidad de análisis, la encuesta se orientó hacia personas con trabajo actual o que trabajaron en el último año en espacios formales en organizaciones privadas, académicas, sociales y públicas.

Para alcanzar este objetivo, se diseñó un formulario con preguntas semiestructuradas donde se indagó sobre percepciones y experiencias relativas a barreras y obstáculos en diferentes momentos de los trayectos laborales vinculadas con la apariencia física. Se difundió del 17 de septiembre al 7 de octubre de 2024, durante tres semanas consecutivas. La encuesta fue contestada por más de 1200 personas. Sin embargo, después del proceso de limpieza de datos, se eliminaron todas aquellas respuestas que mostraban contradicciones e incongruencias. A partir de este proceso se tuvieron en cuenta solamente aquellas respuestas que respondieron el 100% de la encuesta. Los siguientes datos se extraen de una base muestral limpia de 746 personas. A continuación, se describe el perfil demográfico de quienes contestaron.

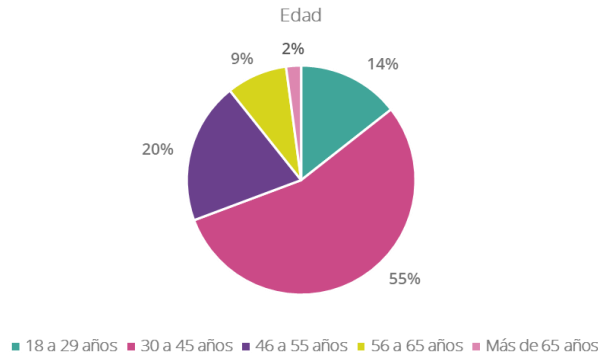


## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

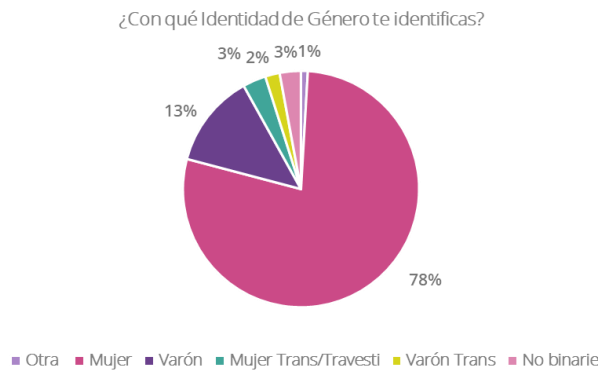
Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

### Caracterización de la población

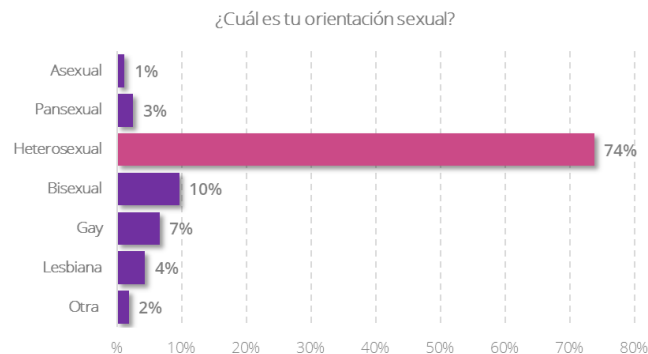
La encuesta fue respondida por 746 personas, siendo el grupo de edad de entre los 30 a 45 años el más representativo con el 55% del total. Seguido por el 20% de personas entre los 46 a 55 años, el 14% entre los 18 a 29 años. En menor proporción se encuentran aquellas personas de más de 56 años de edad con el 11%.



Respecto del género, llama la atención que la mayoría son mujeres, con el 78% de los casos, seguido por varones en un 13% y mujeres trans y travestis (3%), varones trans (2%) y personas de género no binario (3%) en menor proporción.



En cuanto a la orientación sexual, la encuesta fue respondida principalmente por personas heterosexuales (74%), seguido por bisexuales (10%), gays (7%), lesbianas (4%), pansexuales (3%) y asexuales (1%).



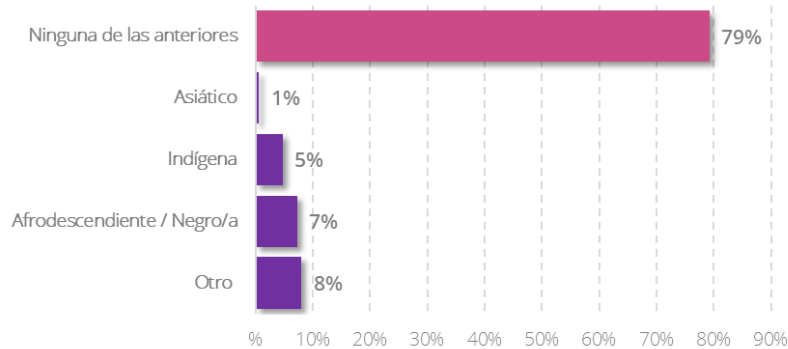


## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

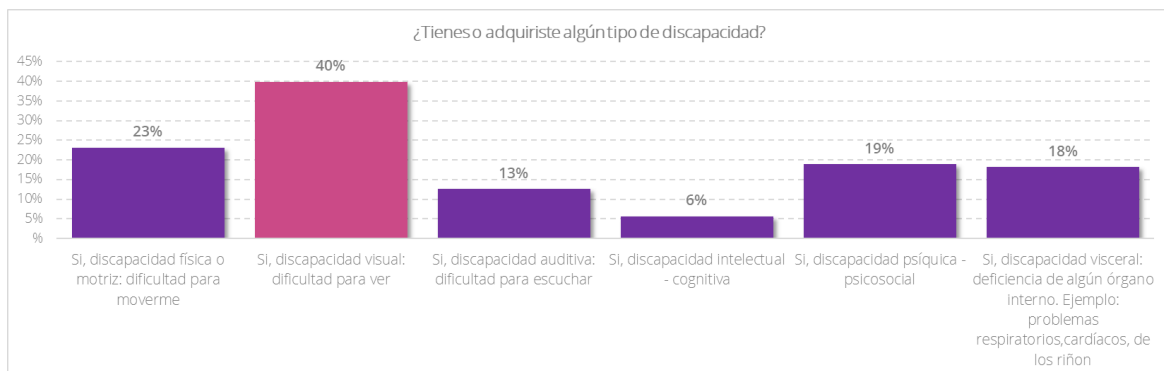
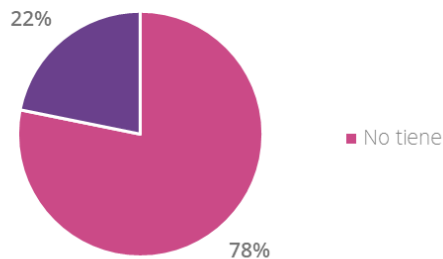
El 79% de las personas no se identifica con ninguna de las categorías étnico-raciales definidas. Mientras que el 7% se identifica afrodescendiente o negro/a, 5% indígena y 1% asiático/a.

¿Te reconoces e identificas perteneciente a algunos de los siguientes grupos étnico-raciales?



El 22% responde que tiene alguna discapacidad. Siendo la de mayor frecuencia la discapacidad visual (40%), seguida de la discapacidad física o motriz (23%), psíquica o psicosocial (19%), visceral (18%), auditiva (13%) e intelectual cognitiva (6%).

¿Tienes o adquiriste algún tipo de discapacidad?

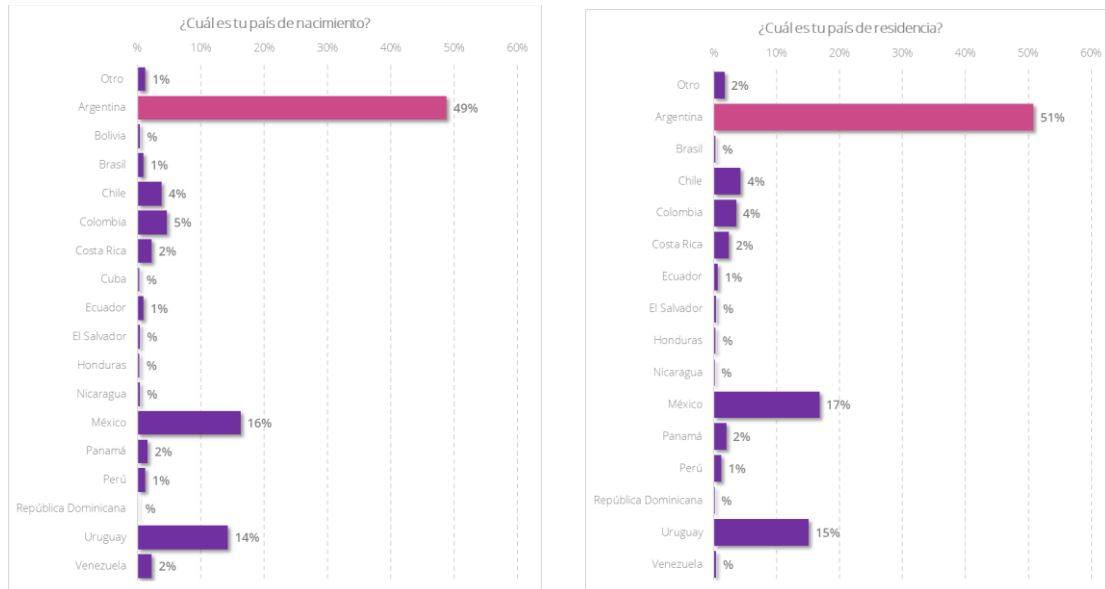




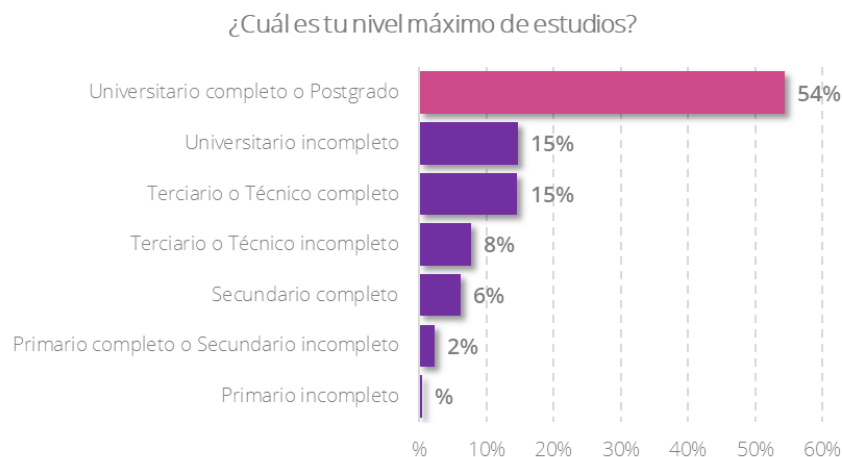
## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

El 51% de las personas reside en Argentina, el 17% en México y 15% en Uruguay, lo que representa en 83% de la muestra. El 17% restante corresponde a los otros países de la región. En relación con el país de nacimiento, se encuentran porcentajes similares, lo cual permite inferir que la mayor parte de las personas no son migrantes internacionales.



En relación con el nivel de estudios se encuentra que más de la mitad cuenta con estudios universitarios completos o de postgrado (54%), que, sumado al nivel universitario incompleto (15%) y terciario o técnico completo (15%) e incompleto (8%), representa el 92% del total. El 8% restante se compone de personas con el secundario completo (6%), primario completo o secundario incompleto (2%) y primario incompleto (0,4%).



El 81% de las personas encuestadas tiene o tuvo un trabajo remunerado en el último año y el 84% de estos lo hace para otra persona, empresa u organización, el 12% por cuenta propia. El



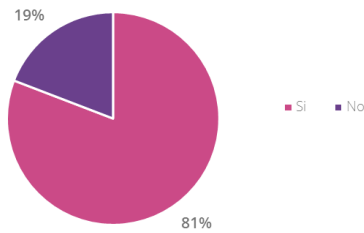


## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

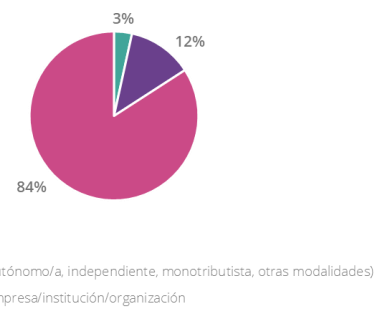
Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

48% se encuentra en el sector privado, seguido por el sector público (26%), institución académica (14%) y organizaciones de la sociedad civil en la menor proporción (6%).

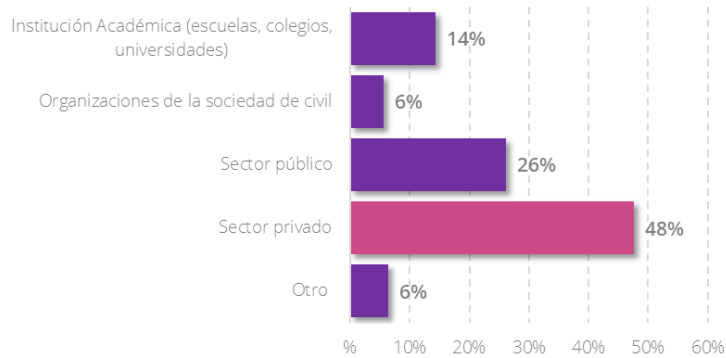
¿Actualmente tienes un trabajo remunerado o lo tuviste en el último año?



Este trabajo lo haces...



¿Cuál es el ámbito de tu trabajo actual (o último que tuviste)?



Finalmente, podemos decir que la muestra, es mayoritariamente femenina, heterosexual, no racializada, sin discapacidad y no migrante, que se encuentra entre los 30 y los 45 años de edad, que cuenta con estudios universitarios o posgrados completos, teniendo un trabajo remunerado, principalmente en el sector privado.



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

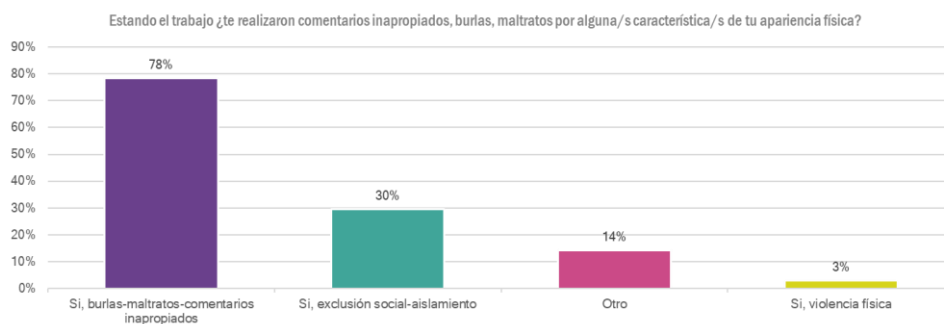
Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

### Acoso y Discriminación por Apariencia Física

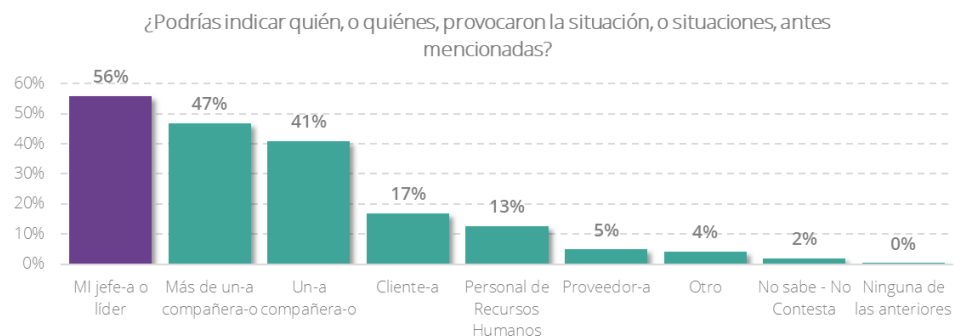
Comentarios, inapropiados, burlas y maltrato

“En casi todos mis trabajos he tenido que soportar las burlas por mi estatura... Esto me genera ansiedad, a veces vergüenza.”

El 78% de las personas entrevistadas indicó que le realizaron comentarios inapropiados, burlas o maltrato por su apariencia física. Mientras el 30% vivió alguna situación de aislamiento físico y el 14% vivió otro tipo de situaciones como, por ejemplo, miradas, señalamientos, cuestionamientos, falta de reconocimiento, violencia psicológica, amenazas y acoso sexual, entre otras. Finalmente, el 3% de las personas sufrió violencia física.



Estas acciones fueron realizadas principalmente por parte de su líder o jefa/e (56%). Sin embargo, tanto los grupos de pares, como un/a compañero/a, quienes también generaron este tipo de situaciones en el 47% y 41% de los casos respectivamente. Es decir, que este tipo de situaciones son generadas en las relaciones laborales más cercanas y tiene un sentido tanto vertical como horizontal.



“Tuve una líder de equipo que me escaneaba la ropa todos los días y me miraba luego con cara de desaprobarión.”



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

*“Mi jefe, gritando en el medio de la oficina (yo en la cocina hablando con un compañero) "ahí está la gorda...".”*

*“Por mi condición física debo estar en control y asistir a citas médicas por lo que compañeros me han dicho que a mí lo que me encanta es estar metida en los hospitales, mi jefe me decía que por mi condición física y de salud no podía ser considerada para nuevas oportunidades como ascensos.”*

Llama la atención que, aun en un porcentaje menor, hay otras personas que han generado estas situaciones. Por ejemplo, clientes (17%), personal de RRHH de la empresa (13%) y en menor medida proveedores (5%). En otras palabras, la discriminación se amplía a todas las relaciones laborales, aunque es mayor en los vínculos más cercanos.

*“En la atención al público es muy normal que la gente te haga comentarios sobre tu edad, sobre tu peso, sobre tu pelo, sobre tu forma de ser o actuar, sobre tu sexualidad...”*

*“Usuarios me han discriminado por ser joven y baja, expresan que no tengo experiencia y conocimiento.”*

## Consecuencias del Acoso

Estas actitudes tienen diferentes consecuencias siendo principalmente el estrés y la ansiedad (47%) seguido por el aislamiento, inseguridad y baja autoestima (44%). En el 24% de los casos se indican otras consecuencias, como angustia, ira, dolor, adicciones, tristeza, incomodidad, pérdida de identidad, rechazo, frustración, culpa y desmotivación. Y, aunque estas serían las situaciones descritas principalmente, la somatización corporal (22%) y la depresión (21%) se hacen presentes en las vivencias de las personas.

*“Tengo el pelo con canas. Me han dicho vieja, dejada, que no me arreglo, que me tengo que cuidar. Cuando me dicen esto, me angustio y pienso en teñirme, pero veo lo que me costó llegar hasta donde llegué, por eso sigo resistiendo.”*

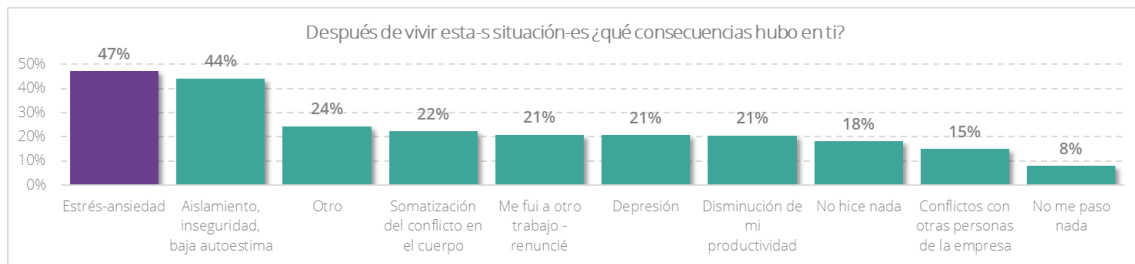
*“Sufría ataques de pánico y ansiedad, y la jefa de RRHH lo que hacía era acrecentar más mi dolencia ya que me trataba súper mal y me aisló.”*

Por otra parte, esto tiene otros efectos como la disminución en la productividad (21%), el retiro o renuncia (21%) y conflictos con otras personas de la organización (15%). En muy pocos casos las personas reportan que no les sucedió nada (8%).



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral



Estos datos reflejan que el acoso y la discriminación por apariencia física en el entorno laboral son variados y van más allá del acoso verbal, son comunes y muchas veces normalizados y minimizados, son prácticas que afectan profundamente tanto el bienestar psicológico como el desempeño laboral y profesional de las personas.

**El hecho de que el liderazgo y los equipos directos sean los principales agentes de estas conductas da cuenta de la importancia del rol, y responsabilidad del liderazgo y de los equipos en la continuidad de estas formas de acoso y discriminación.** Además, si se tiene en cuenta, la participación de otras personas, como personal de recursos humanos y clientela, refleja una cultura normalizada de discriminación extendida en todas las relaciones laborales. Esto muestra la importancia de implementar políticas de inclusión que consideren a todos los actores involucrados en el ecosistema laboral.

## Acoso y Discriminación por Apariencia Física y Experiencia Laboral

Tomando algunos momentos de la experiencia laboral, en relación con el acoso y la discriminación por apariencia física, se encuentra que el proceso de reclutamiento y selección, en especial el proceso de entrevista y el miedo a presentarse a un trabajo, son aquellos en los que se viven principalmente este tipo de situaciones. Esto podría indicar que los prejuicios y autodiscriminación sobre la apariencia influyen incluso antes de la contratación.

Seguidamente, las personas sienten que su apariencia física ha sido una limitante de oportunidades de desarrollo y ascenso. Y, finalmente, la exclusión de espacios de capacitación, viajes, acceso a eventos o reuniones y la pérdida de un trabajo se presentan como las situaciones de menor frecuencia. Esto sugiere que la discriminación por apariencia tiene un impacto directo en la vida laboral de la persona y su crecimiento profesional.

Entre los motivos centrales de acoso por apariencia física se encuentran, en todos los casos: **la vestimenta, la gordura, la apariencia joven y el pelo o peinado y la forma de hablar, tonada**



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

**o acento.** Estos aspectos reflejan estereotipos sociales que penalizan ciertas características visibles en el ámbito laboral.

En cuanto **al momento de entrevista**, el 38% de las personas vivieron alguna situación de acoso y discriminación por su vestimenta, el 24% por gordura, el 22% por tener apariencia juvenil tal como por el pelo o peinado y el 21% por su forma de hablar o acento. Frente al sentimiento de **miedo al presentarse a un trabajo**, se encuentran los mismos motivos (vestimenta 24%, gordura 21%, apariencia juvenil 13%, forma de hablar o acento 13% y pelo o peinado 12%) y aparece el tener una apariencia adulta con el 13% de las personas encuestadas.

Respecto de **oportunidades de desarrollo y de ascenso**, el 29% de las personas siente que la vestimenta ha sido un límite. La edad se encuentra en segundo lugar, el 19% de personas de apariencia adulta y el 17% de personas jóvenes siente que ha sido una limitante en su desarrollo de carrera. Esto sugiere que, más allá de la experiencia, la apariencia relacionada con la edad afecta las oportunidades, lo cual destaca la necesidad de enfoques inclusivos en el tratamiento de las personas de diferentes edades.

Dimensiones de Apariencia física	Incomodidad en el proceso de entrevista y selección	Miedo a presentarme a un trabajo	Limitación de oportunidades de desarrollo y de ascenso	Exclusión de espacios de capacitación, viajes, acceso a eventos o reuniones	Perdida de un trabajo
Vestimenta	38%	24%	29%	17%	8%
Peso - Gordura	24%	21%	17%	12%	4%
Edad - Apariencia joven	22%	13%	25%	11%	5%
Pelo / Cabello - Textura (rizado, ondulado, liso), peinado, color, teñido, canas, calvicie	22%	12%	16%	9%	3%
Comunicación - Forma de hablar / Tonada o acento	21%	13%	17%	10%	6%
Edad - Apariencia adulta	18%	14%	19%	9%	6%
Expresión y/o Identidad de género	15%	9%	15%	9%	6%
Tatuajes, Piercings	15%	11%	10%	4%	3%
Rasgos físicos - Étnico-raciales	14%	7%	14%	7%	3%
Piel - Color de piel	14%	6%	13%	6%	3%
Peso - Delgadez	11%	6%	6%	4%	2%
Piel - Cicatrices, Manchas de nacimiento, Enfermedad	11%	7%	7%	4%	3%
Altura - Talla baja	9%	6%	9%	4%	3%
Altura - Talla alta	8%	5%	6%	3%	2%
Discapacidad visible	5%	4%	5%	3%	2%

En cuanto a la exclusión de espacios de capacitación, viajes, acceso a eventos o reuniones se encuentra que el 17% de las personas encuestadas vivió alguna situación de exclusión por su vestimenta, el 12% por su peso y el 11% por verse joven. En relación con al trabajo el 8% lo perdió por su vestimenta, y el 6% por su apariencia adulta, forma de hablar y expresión de género. Si bien estas son las situaciones de la experiencia laboral de menor frecuencia, no dejan de ser menos importantes y tener un impacto la vida laboral de las personas que las viven y en su crecimiento profesional.



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

*“Me desempeñé en un trabajo relacionado al espectáculo y el entretenimiento donde las personas suelen tener una apariencia física bajo los cánones hegemónicos y al no cumplirlos yo, me he sentido excluida en más de una ocasión.”*

*“En un trabajo decidieron no renovarme el contrato con pretextos absurdos, ... noté la incomodidad sobre mi expresión de género.”*

### Un doble *click* sobre los motivos de acoso

La discriminación por **vestimenta** es un tema que aparece repetidamente, y desde una perspectiva cualitativa, se podría decir que refleja cómo los estándares de "buena presencia" en el entorno laboral pueden ser utilizados como una herramienta para excluir, estigmatizar o marginalizar a personas que no se ajustan a las expectativas predominantes.

La discriminación basada en la vestimenta se manifiesta cuando las personas son juzgadas, criticadas o marginadas por no ajustarse a los códigos de vestimenta formales o implícitos en el entorno laboral. Esto puede incluir comentarios negativos sobre la ropa informal, o el color y estilo de ropa que se usa, así como los zapatos, la presencia o falta de maquillaje, o el uso de tatuajes y piercings. A menudo, estos códigos de vestimenta refuerzan estereotipos relacionados con el género, la clase social y la identidad étnico-racial. Quienes no cumplen con los estándares de vestimenta impuestos suelen ser vistas como menos competentes, independientemente de sus habilidades o rendimiento en el trabajo.

*“Normalmente me criticaban por mi manera de vestir, porque mi ropa no era de marca.”*

*“En más de un trabajo han considerado mi forma de vestir como excéntrica, por el uso de colores fuertes.”*

*“A todos se nos pedía tapar tatuajes y perforaciones por ser “la imagen de la empresa” o si no, te reportaban.”*

Por otra parte, se encuentra que las normas de vestimenta suelen ser más estrictas y específicas para las mujeres, quienes enfrentan mayores expectativas en cuanto a su apariencia física, como exigir “tacos en una fábrica”, “remeras más cortas” o “puperas” (blusa o camiseta femenina). A las personas no binarias o trans también se les impone un código de vestimenta que no refleja su identidad de género, lo que refuerza la discriminación y el rechazo.



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

*“Nos prohíben usar zapatillas y nos han criticado por ir a cara lavada.”*

*“El principal señalamiento tiene que ver con la vestimenta. Yo voy de zapatillas (tenis) a mi trabajo y no con tacos como a mis jefes les gustaría.”*

Las experiencias narradas revelan cómo las personas son constantemente criticadas por su **peso**, por gordofobia/odio y pesocentrismo. Los comentarios despectivos pueden ser sutiles, como insinuaciones sobre la necesidad de hacer ejercicio, o directos, como ser llamados "gordas/os" o "anoréxicas" y a menudo son vistas como "menos capaces".

*“En un desayuno la directora del instituto de genética donde trabajaba indicó que dicha porque yo había bajado de peso, que antes parecía una caja cuadrada de leche. Fue insultante, además padecía de bulimia. No volví a desayunar con nadie.”*

*“Porque soy gordita me creen incapaz de hacer bien mi trabajo.”*

La discriminación por **edad** crea barreras en ambos extremos, con pocas oportunidades de crecimiento para las personas de más de 45 años y desconfianza hacia las más jóvenes. Tanto las personas más jóvenes como las mayores enfrentan discriminación. De acuerdo con los relatos, a las personas mayores se les ridiculiza por su "inutilidad" o "lentitud" y reportan dificultades para encontrar empleo, mientras que a las más jóvenes se las asocia con inexperiencia, lo que puede llevar a una falta de respeto o reconocimiento.

*“Si te ves muy joven te tratan de inexperto, te hacen "pagar derecho de piso", te critican la vestimenta o estilo porque jovial se asocia con falta de profesionalismo, porque cómoda se asocia con dejadez.”*

*“En la búsqueda de empleo la edad (más de 55) es un obstáculo mayor.”*

*“Postulé a una posición de jefatura en base a mis antecedentes y el gerente del área no consideró mi CV por mi edad (57).”*

El tema del **pelo** aparece repetidamente en la encuesta como una fuente significativa de discriminación en el entorno laboral. Esta discriminación no solo afecta a personas con tipos de cabello fuera de los estándares normativos de belleza (como el cabello rizado o canoso), sino también a quienes optan por peinados o colores que desafían las expectativas tradicionales.

En las narraciones se encuentra que el cabello rizado, afro, canoso, teñido o en rastas suele considerarse "no profesional" en muchos entornos laborales. Muchas personas han



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

compartido experiencias de haber sido presionadas para alisar su cabello, ocultar canas o adoptar estilos más convencionales, a fin de encajar en los estándares de apariencia de la organización. Comentarios sutiles pero constantes sobre el pelo pueden convertirse en microagresiones que refuerzan estereotipos raciales y de género. Preguntas como "¿Por qué no te alisas el cabello?" o "¿Te vas a peinar?", o "Viniste como saliste de la cama" son formas encubiertas de discriminar, y aunque a veces se hacen de forma aparentemente inofensiva, perpetúan la idea de que el cabello natural, o no convencional, es algo negativo.

*"Desde por qué voy tan despeinada y no más prolija, tengo cabello ondulado y mi jefe asocia pelo lacio a prolijo."*

*"Empezaron a hacer comentarios hirientes cuando me empecé a dejar las canas. Muchas compañeras me decían que me avejentaba."*

*"Una ocasión que tenía el pelo teñido de morado me hicieron comentarios como haciendo notar mi tono de pelo pero con tono juzgón."*

*"Cuando me teñí el pelo de color rosa todos se reían de mi pelo y el día q me quité el color una jefa de RRHH me dijo "ay te normalizaste"."*

*"El año pasado me hice rastas en el pelo. Muchxs compañerxs de trabajo hicieron comentarios despectivos, incluso me han tocado el pelo sin consentimiento cuando claramente yo intentaba que esa persona no se acerque a mí."*

La discriminación por **forma de hablar, tono o acento** ocurre cuando las personas son juzgadas negativamente en función de su manera de expresarse, lo que incluye su acento, tono y uso de palabras. A menudo, se asocia erróneamente un acento diferente con una falta de competencia o profesionalismo, afectando en particular a personas con acentos regionales, extranjeros o formas de hablar populares. Esto se manifiesta en presiones para "neutralizar" o "cambiar" el acento, microagresiones, bromas, y limitaciones en el desarrollo profesional, ya que se percibe que solo quienes hablan con un acento "estándar" son aptos para roles de liderazgo.

*"Por no saber hablar bien el español porque vengó de provincia y hablo un dialecto."*

*"Recibía comentarios constantes sobre cambiar mi comunicación y tonada escrita y oral para ajustarla más al contexto del país, soy venezolana y recibí gran cantidad de comentarios vinculados a cambiar el tono en el que hacía mis comunicaciones para que sonara más "argentino" todo lo que escribía y decía hacía la comunidad con la que trabajaba."*





## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

Finalmente, en todos los casos, los motivos de menor frecuencia son la discapacidad visible, la altura- ya sea de baja o alta estatura- la presencia de cicatrices y manchas de nacimiento u otras características en la piel y la delgadez. Sin embargo, la presencia de estas características sigue estando asociada con ciertas experiencias de exclusión, aunque en menor grado.

## Acoso y Discriminación por Apariencia Física, Experiencia Laboral e Identidad

El acoso y la discriminación por apariencia física es un fenómeno que afecta de forma diferenciada a las personas de acuerdo con algunas características identitarias como la identidad de género, la orientación sexual, la pertenencia étnica-racial, la discapacidad y la clase social.

Desde una perspectiva de **género** los datos muestran que no hay diferencias porcentuales significativas en cuanto a vivencias de acoso y discriminación por apariencia física entre mujeres y varones. A la pregunta de si recibieron burlas, maltratos o comentarios inapropiados al respecto, el 78% de las mujeres respondió afirmativamente, mientras los varones lo hicieron en un 80%, planteando una hipótesis de que los varones que la respondieron es porque tienen consciencia de una vivencia de discriminación y que pertenecen a algún grupo vulnerabilizado.

En cuanto a si han vivido exclusión o aislamiento por su aspecto el 28% de las mujeres respondió afirmativamente mientras los varones en un 29%. Esta paridad estadística no daría cuenta de que las mujeres viven mayor discriminación por su apariencia. Sin embargo, teniendo en cuenta que la encuesta fue respondida centralmente por mujeres es relevante analizar en mayor detalle las respuestas. Ya que se encuentra que, si se analizan respecto de la experiencia laboral y los motivos de acoso y discriminación, hay diferencias sobre las que hay que ahondar.

Las mujeres viven mayores situaciones de este tipo por su peso. 1 de cada 4 mujeres siente que la gordura les genera incomodidad en el proceso de entrevista, miedo a presentarse a un trabajo y limitaciones en su desarrollo de carrera. En el caso de los varones hablamos de 1 de cada 10. Además del peso, la vestimenta, el pelo, el maquillaje, la edad y otros factores vinculados con la estética, la belleza y el género, dan cuenta de que las mujeres viven mayores presiones por su apariencia física. El 38% de las mujeres siente que su vestimenta, le genera incomodidad en el proceso de entrevista, mientras 1 de cada 3 considera que ésta es una limitante de oportunidades de desarrollo. En este último caso, el 25% siente que su edad y el 21% que su pelo son factores a tener en cuenta.



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

Las mujeres enfrentan una gran cantidad de discriminación relacionada con su apariencia física. Esto incluye la sexualización de sus cuerpos, comentarios inapropiados sobre su vestimenta y peso e incluso exclusión de oportunidades laborales por su género por medio de decisiones laborales tomadas en función de si una mujer es "atractiva" o si parece "demasiado joven" o "demasiado mayor" para ciertos roles.

*“Tenía una jefa mujer que te maltrataba si no te vestías bajo el cliché de mujer empresaria, decía cosas muy hirientes”*

*“No me promovieron por no tener "presencia ejecutiva" el feedback que recibí fue que debería maquillarme mas y usar tacos.”*

En el caso de los varones, los principales motivos no están vinculados directamente con el género y sus estereotipos corporales y de apariencia sino con otros factores de la identidad. 1 de cada 5 de ellos considera que su vestimenta (22%), asociada a la formalidad y a la clase social, entre otras, su forma de hablar o acento (21%), su color de piel (20%) y su identidad étnica-racial (20%) son factores condicionantes en su desarrollo de carrera. En cuanto a la incomodidad en el proceso de entrevista los motivos centrales mencionados son vestimenta (30%), forma de hablar o acento (26%), apariencia adulta (20%) y color de piel (19%).

Las **personas trans y no binarias** son quienes manifiestan mayores niveles de acoso y discriminación por su identidad y expresión de género antes y durante el proceso de atracción y selección. El 87% de personas no binarias, el 50% de mujeres trans y travestis y el 47% de varones trans sienten incomodidad en el proceso de entrevista respectivamente; y el 67% de varones trans, el 64% de personas no binarias y el 58% de mujeres trans y travestis siente miedo a presentarse a un trabajo por su identidad.

*“Por el hecho de ser una mujer trans cuesta presentarse para alguna entrevista laboral ya que se suma el hecho de que en Paraguay no tenemos una ley de identidad de género y no existe el cambio de nombre, eso es sinónimo de burlas.”*

De acuerdo con las narraciones, se encuentra que las personas trans y no binarias a menudo enfrentan prejuicios debido a que su apariencia puede no ajustarse a las normas de género tradicionales, lo cual provoca que sean objeto de comentarios, exclusión y limitación de oportunidades. Esta discriminación se manifiesta en el uso incorrecto de pronombres y nombre, presión de vestirse según el género asignado al nacer mediante códigos de vestimenta o cuestionamiento de la elección de ropa y apariencia. Asimismo, se expresa mediante comentarios inapropiados sobre su aspecto físico o incluso preguntas sobre sus cuerpos, lo que puede incluir invasiones de privacidad o burlas sobre aspectos como el uso de pelucas o maquillaje. Además, exclusión social y restricciones en cuanto a las oportunidades de crecimiento profesional. El 64% de personas no binarias, el 54% de mujeres trans y travestis



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

y el 47% de varones trans aseguran que su identidad y expresión de género son una limitación en cuanto a las oportunidades de desarrollo y ascenso. De la misma forma, el 55% de personas no binarias y el 37% de mujeres trans sienten que fueron excluidas de espacios de capacitación, viajes, acceso a eventos o reuniones y el 55% de personas no binarias y el 42% de mujeres trans perdieron un trabajo por su identidad.

*“A pesar de ser abiertamente no binaria, recibo comentarios constantes catalogándome como mujer y comentarios como que estoy confundida con mi género porque me veo como mujer, así que debo ser mujer.”*

*“Cuando le pedí a mi supervisor que me llamara por el nombre que yo me identifico, su respuesta fue “hasta que no tengas el nombre legal no “. También mis compañeros de un local nuevo divulgaron fotos mías diciendo cochinadas sobre mis genitales.”*

*“Viví durante dos años discriminación en una cadena comercial por razones de género, no se respetaron mis pronombres, hubo comentarios constantes acerca de mi persona, se compartió algo personal con personas de otras sucursales, hostigamiento y trato diferente. Inconsistencias para cambiar mis documentos aun cuando ya tenía un trámite legal realizado. Comentarios fuera de lugar o haciéndome ver qué debería tolerar esos tratos debido a que como empresa no podían hacer algo al respecto.”*

*“Recibo y recibí burlas por mi vestimenta, se me reían cada vez que les decía mi nombre autopercibido porque no cuadraba con mi voz y vestimenta, a tal punto que les decía como me sentía y seguían haciéndolo, al igual que tratarme de ella y no de él. Eso me hace sentir super incómodo e inseguro en el ambiente laboral que estoy y también me dijeron muchos insultos por ser una persona de talla grande.”*

Desde la perspectiva de la **orientación sexual**, la expresión de género es el principal motivo de acoso y discriminación. Lesbianas, gays, bisexuales, pansexuales y asexuales expresan que la vestimenta, el pelo, la forma de hablar, aspectos que hacen a la expresión de género, son las principales características visibles por las cuales viven este tipo de situaciones en los diferentes momentos de la experiencia laboral. Estos elementos de la expresión de género se vinculan con los prejuicios asociados a las normas de género tradicionales.

*“Estudiantes (10-18 años) no me hacen caso, comentarios burlones, ofensivos. Al compartir esta experiencia con mis compañeros y con el coordinador sugirieron que podía ser por mi aspecto afeminado y por abiertamente gay.”*



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

Durante el proceso de entrevista, el 49% de lesbianas y el 40% de gays sienten incomodidad por su expresión. Mientras el 56% de asexuales, el 53% de pansexuales, el 48% de bisexuales y el 37% de lesbianas siente esta incomodidad por su vestimenta. En el caso de gays, el 37% lo hace por su forma de hablar. En cuanto a las oportunidades de desarrollo, el 56% de asexuales, el 46% de lesbianas y el 34% de gays siente que su expresión de género es la principal limitante y el 53% de pansexuales y el 33% de bisexuales por vestimenta.

Finalmente, el 45% de asexuales y el 30% de lesbianas vivieron algún tipo de exclusión laboral.

*“La primera vez que intente ingresar en una empresa de México, realicé todo el proceso, pase todos los filtros y entrevistas; al final RRHH me descarto por mi apariencia física "Me veía muy Gay" y mi piel era "Muy oscura" y debido a que la vacante era para su formato dirigido a clientes de alto nivel, estos clientes se podrían sentir ofendidos por ser atendidos en algún momento por mí.”*

En el caso de las **personas racializadas** se encuentra que su identidad étnica-racial, el color de su piel y el pelo son los motivos centrales de la apariencia física por los cuales viven acoso y discriminación. Mientras el 47% de personas indígenas siente incomodidad en el momento de la entrevista por sus rasgos físicos, esto le sucede al 40% de personas asiáticas y al 38% de personas afrodescendientes o negras. Por el color de su piel, en los casos de las personas indígenas y afrodescendientes, el 45% respectivamente siente esta incomodidad, situación que no sucede con las personas asiáticas.

*“Al momento de que me presentaron con un miembro de la organización yo era la única persona con tez morena, mis compañeras eran blancas y el hombre (un ingeniero) con quien me presentaron comentó: aquí en este equipo tienen clases como en los perros, tienen desde el más corrientito hasta el que tiene pedigri.”*

*“Estuve 3 años yendo a entrevistas para trabajar en mi profesión, hubo un caso en que la sostenedora de un liceo fue incapaz de saludarme y automáticamente me dijo no, soy bajo y de pueblos originarios.”*

En cuanto a la limitación de oportunidades de desarrollo, el 48% de las personas afrodescendientes o negras siente que el color de su piel es la principal limitante, seguida por el 30% de personas indígenas.

Mientras que el 80% de personas asiáticas expresa que es su apariencia juvenil el motivo central.



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

*“Soy descendiente de japonés y siempre fue una burla, más viviendo en Argentina, también soy una persona de contextura media por lo que me molestaron e hicieron comentarios sobre mi cuerpo.”*

El racismo explícito también aparece con frecuencia en los relatos. Las personas de ascendencia afrodescendiente, indígenas o asiáticas son objeto de comentarios racistas o son excluidas, y enfrentan estereotipos que las hacen parecer menos competentes o menos "profesionales". Además, hay relatos sobre cómo las personas con piel más oscura enfrentan mayores dificultades para obtener empleo o ser aceptadas socialmente en el entorno laboral. En algunos casos, el racismo se combina con el clasismo, intensificando la discriminación en entornos laborales elitistas o donde predomina un perfil étnico específico.

*“Estando yo presente, una de las personas referentes de mí trabajo hizo el comentario de que la gente color marrón no llega a tener importancia o quedan por debajo de los que son "lindos".”*

Al comparar los datos respecto de la discriminación que viven las **personas con discapacidad** frente a las que no tienen discapacidad, se encuentran brechas, sobre todo en el momento de la entrevista, donde el 18% de las primeras siente incomodidad frente a un 1,5% de quienes no tienen discapacidad visible. Bajo la misma tendencia, tienden a experimentar mayores temores a presentarse a una entrevista laboral, siendo que el 16% de las personas con discapacidad siente este miedo frente a un 0,5% de quienes no tienen discapacidad.

Por otra parte, el 16% siente que el tener una discapacidad visible ha sido una limitante para su desarrollo de carrera, también genera exclusión social (13%) y pérdida de su trabajo (8%).

La discriminación hacia personas con discapacidad en el ámbito laboral se manifiesta en varios niveles: desde la falta de accesibilidad física en los lugares de trabajo, hasta los prejuicios sobre su discapacidad y sus capacidades para realizar tareas, pasando por la exclusión de procesos de contratación o ascenso. Esta discriminación puede estar dirigida tanto a personas con discapacidades visibles, como limitaciones en su movilidad, como a aquellas con discapacidades invisibles, como condiciones de salud crónicas o discapacidades sensoriales (audición o visión).

*“Tengo hipoacusia. Un día avisé que me olvidé los audífonos y me empezaron a cargar por no escuchar bien. Me puse a llorar un montón. Siguieron haciendo el mismo chiste a otras personas.”*

*“Que por tener una discapacidad no limitante pero visible te paguen menos que a tus compañeros, aunque tu desempeño sea superior. La respuesta a mí reclamo fue: sos discapacitada, está bien lo que ganas...”*



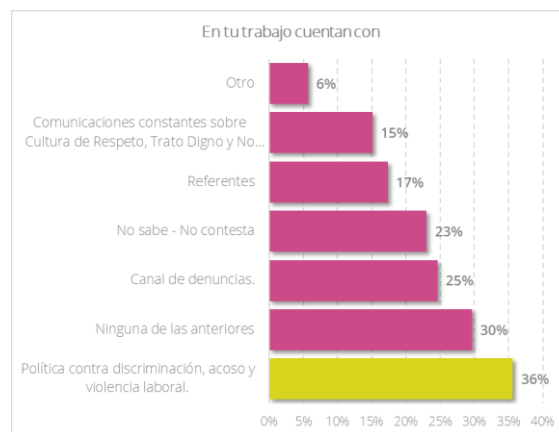
## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

*“En mi último empleo me dieron de baja porque mi discapacidad visual les generaba un conflicto ya que si me accidentaba de camino al trabajo o de regreso a casa les preocupaba pagar más por la prima por riesgo de trabajo.”*

## Políticas y acciones contra la discriminación, el acoso y la violencia laboral en el lugar de trabajo

En el 36% de los casos se reporta la existencia de Políticas contra la discriminación, el acoso y la violencia laboral en el trabajo; también se encuentra, aunque en menor medida, la existencia de canales de denuncia (25%), referentes en el tema (17%), y comunicaciones sobre cultura del respeto, trato digno y no discriminación (15%). Sin embargo, en el 30% de las respuestas no se reporta la existencia de ninguna de estas herramientas de prevención y trato del acoso y en un 23% las personas no saben o no contestan la pregunta.



Si bien se analizó la relación entre la existencia de estas políticas con la vivencia de discriminación por apariencia física, no se encuentra una correlación como en otras investigaciones en las que se ha encontrado que la existencia de políticas contra el acoso específicas aumenta las respuestas frente a las denuncias. Esto daría cuenta de la naturalización e invisibilización del aspectismo tanto en las relaciones laborales cotidianas como en las acciones y políticas de las organizaciones como un fenómeno que afecta mayoritariamente a las mujeres, personas de corporalidades diversas y diversidades en general (personas racializadas, LGBTIQ+, personas con discapacidad, jóvenes, etc.).

*“Perteneía al comité de Diversidad e Inclusión de mi trabajo, junto con jefes, gerentes y jefe de RRHH, los cuales daban charlas y luego se reían de la gente gorda, llegaron a decir como determinado compañero era "limitado" para trabajar,*



## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

*"con este cubrimos el cupo de discapacidad". Yo soy gordita y me discriminaban, mi compañera que era jefa del local, se burlaba. Ni que hablar de la gente que era homosexual u otras cosas. Es una empresa multinacional con comunicación constante contra ese tipo de violencia, y no la aplican. Por oponerme a determinados comentarios, a los años me despidieron por edad y porque quería ser madre mayor de 40 años, me discriminaron bastante."*

## Conclusiones

Para las conclusiones de esta investigación sobre el acoso y la discriminación por apariencia física en el ámbito laboral, se podrían destacar los siguientes puntos clave:

- 1. Prevalencia y tipos de acoso y discriminación:** la investigación revela que el acoso y la discriminación por apariencia física es una práctica extendida en el entorno laboral, afectando principalmente a personas con características que no encajan en los estándares corporales dominantes. El 78% de las personas encuestadas reporta haber recibido comentarios inapropiados, burlas o maltrato por su apariencia física, y el 30% ha experimentado aislamiento físico. Estas situaciones provienen mayormente de líderes (56%) y colegas cercanos (47%) y, en algunos casos, involucra también a clientes y proveedores, lo que destaca una problemática tanto vertical como horizontal en el entorno laboral.
- 2. Impacto en la salud mental y el desempeño:** las experiencias de acoso y discriminación generan consecuencias psicológicas significativas, como estrés, ansiedad y depresión, además de provocar aislamiento, baja autoestima y somatización física. El acoso afecta gravemente la salud mental, generando estrés y ansiedad en el 47% de los casos, seguido de aislamiento, inseguridad y baja autoestima (44%). Estas prácticas no solo afectan la salud y el bienestar de las personas, sino que también repercuten en la productividad, llevando a algunas de ellas a disminuir su rendimiento o incluso a renunciar. Un 21% reporta disminución en la productividad y un 21% ha decidido renunciar debido a estas experiencias de discriminación.
- 3. Barreras en el desarrollo profesional y dimensiones de la apariencia:** la apariencia física actúa como un obstáculo en el proceso de contratación, en las oportunidades de ascenso y en la participación en actividades de desarrollo. Los principales motivos de acoso y discriminación incluyen el peso, la vestimenta, el color de piel, la forma de hablar y la edad. En los procesos de selección, el 38% de las personas percibe que su vestimenta es una causa de acoso, y el 24% siente lo mismo por su peso. Estos factores continúan afectando las oportunidades de desarrollo profesional y ascenso, reflejando estereotipos de género, clase y raza que afectan desproporcionadamente a ciertos grupos.





## COMO TE VEN, ¿TE TRATAN?

Investigación sobre acoso y discriminación por apariencia física en el ámbito laboral

4. **Afectación a grupos vulnerabilizados:** las mujeres, personas racializadas, personas con discapacidad y personas LGBTQ+ enfrentan niveles altos de acoso y discriminación por su apariencia física. Las personas trans y no binarias, en particular, reportan incomodidad y miedo durante las entrevistas debido a su identidad y expresión de género.
5. **Deficiencias en políticas y canales de apoyo:** solo el 36% de las personas reporta la existencia de políticas contra el acoso y la discriminación en su lugar de trabajo, y un 25% indica que existen canales de denuncia. Sin embargo, la efectividad de estas políticas es limitada, reflejando una naturalización del aspectismo que requiere una respuesta organizacional más robusta y efectiva hacia la diversidad de apariencias en el lugar de trabajo.
6. **Recomendaciones y llamado a la acción:** Para abordar esta problemática, se recomienda que las organizaciones implementen políticas claras contra el aspectismo, promuevan una cultura de respeto e inclusión, y ofrezcan capacitaciones específicas y desarrollen otras acciones de concientización al personal sobre la importancia de la diversidad en la apariencia física. Además, es crucial fortalecer los canales de denuncia y establecer mecanismos de seguimiento para garantizar que las políticas se cumplan efectivamente, logrando un entorno laboral más diverso, equitativo e inclusivo para todas las personas.