

ELSA

**DATA ELSA**

**2025:**

**CONSTRUYENDO CONFIANZA,  
CREANDO FUTURO**

#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

**Agenda**

**De dónde venimos**

Data ELSA 2021 - Primeros resultados

**Dónde estamos**

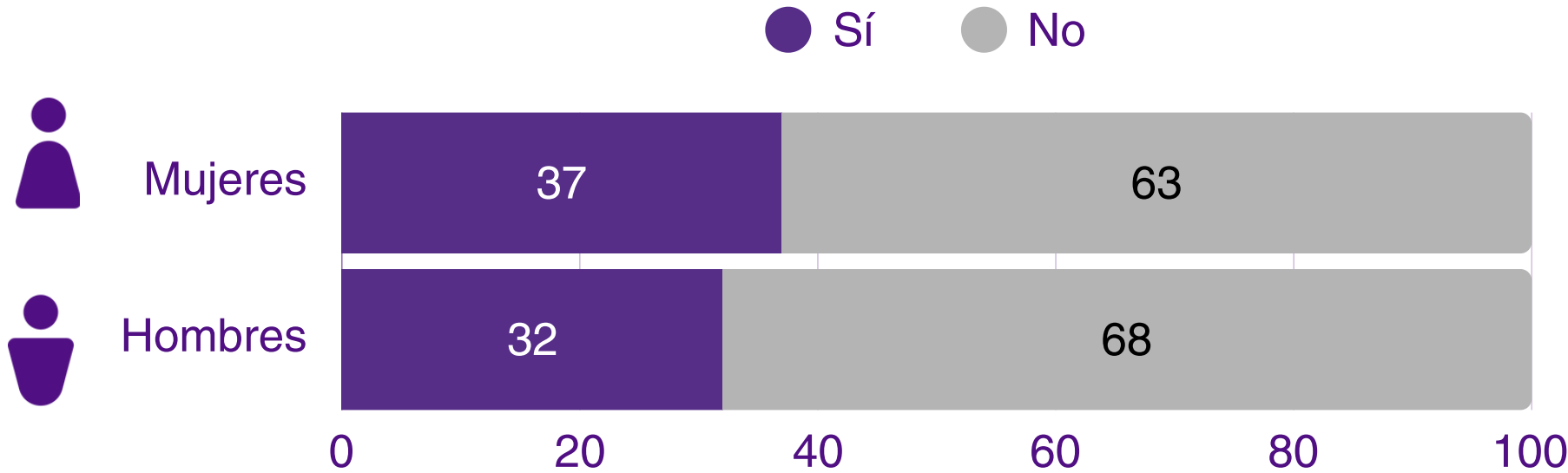
Data ELSA 2025

**Aspectos que  
necesitamos abordar**

En el 2021 ésta fue nuestra principal conclusión:

*El acoso sexual **es algo que sucede mucho,**  
de lo que se conoce poco **y de lo que se**  
**habla menos.***

En 2021, encontramos que **1/3 de personas** pasaba por alguna experiencia de **acoso sexual en el trabajo**



En el 2021 encontramos que **el silencio, el aislamiento y la vergüenza**

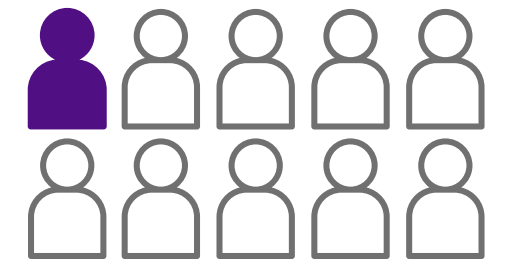
eran los principales mecanismos que adoptaban las personas frente al acoso sexual laboral y que la denuncia era su última opción.



**3 de 4**  
**personas**  
optaba por  
evitar a la  
persona que lo  
hacía



**2 de 4**  
**personas**  
no comentaba  
con nadie lo  
sucedido



**1 de 10**  
**personas**  
lo denunciaba

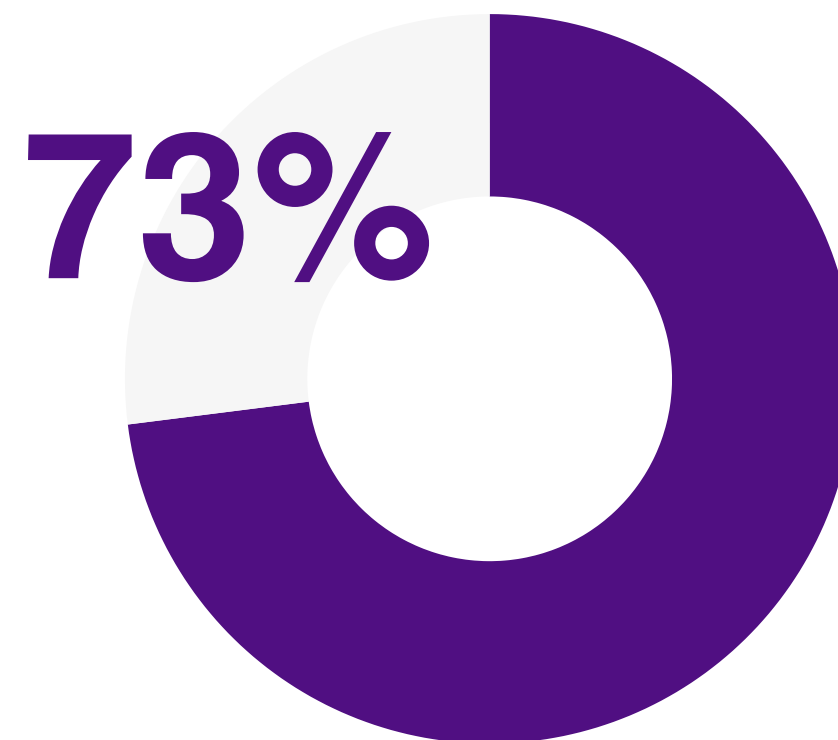
**ELSA**

#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

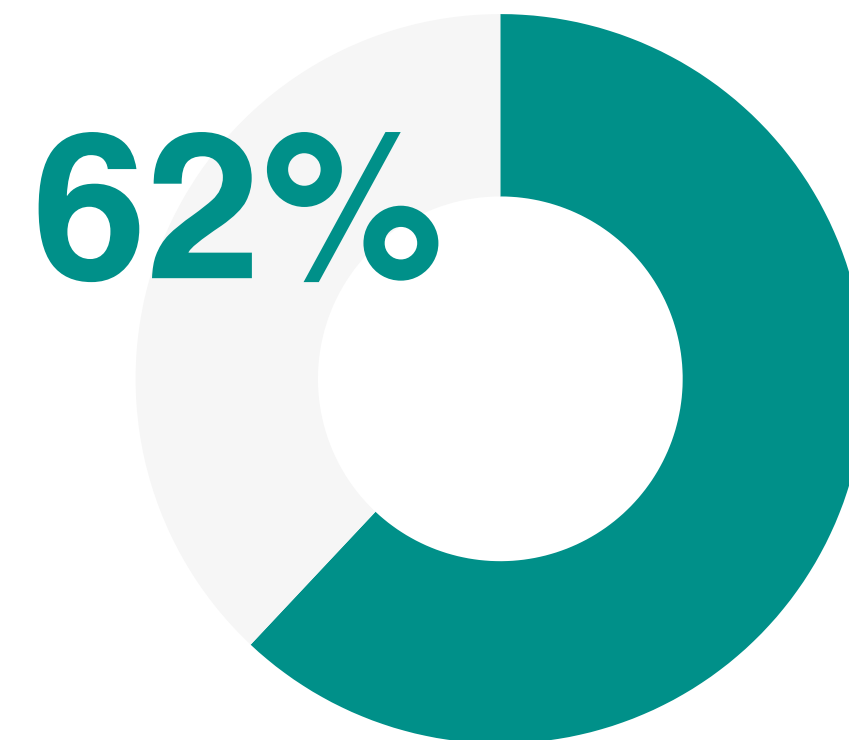
En el 2021 encontramos que esto era una expresión de

## una cultura informal

en nuestra organización y de la que muy probablemente, muchos éramos parte.



Consideraba que la persona afectada debía mostrar rechazo expreso



Consideraba que quien acosó debía tener la intención expresa de hacerlo.

Y esto es lo que  
encontramos en el

**2025...**

# Características de la muestra 2025

Muestra LATAM

47,574

Muestra Perú

35,093

ELSA

#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

## Composición por género

Corte de data al 31/10/2025

  
HOMBRES  
60%



  
MUJERES  
40%



## Datos adicionales



de la muestra  
estuvo conformada  
por personas entre  
18 y 49 años



de la muestra  
estuvo conformada  
por personas  
afrodescendientes



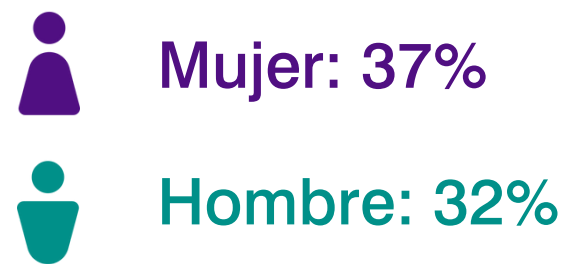
de la muestra  
estuvo conformada  
por personas de la  
comunidad  
LGTBIQ+

En el 2025 encontramos que el acoso sexual afecta en promedio a 1 de cada 6 personas en entornos de trabajo formales y con estándares de condiciones laborales sobre el promedio.

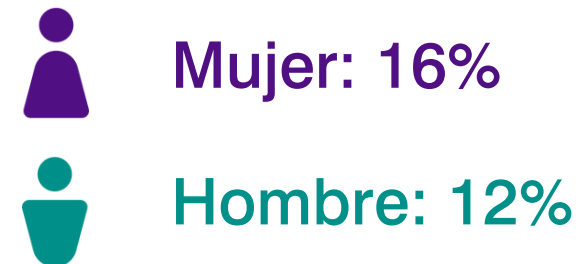
**Esto es 50% menos de lo que encontramos en el 2021.**



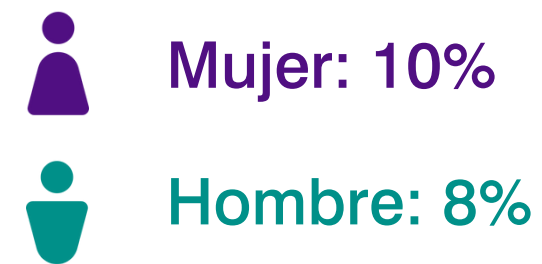
**2021**



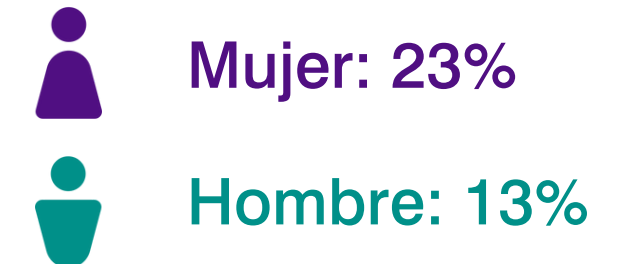
**2025**



**Top Performers**



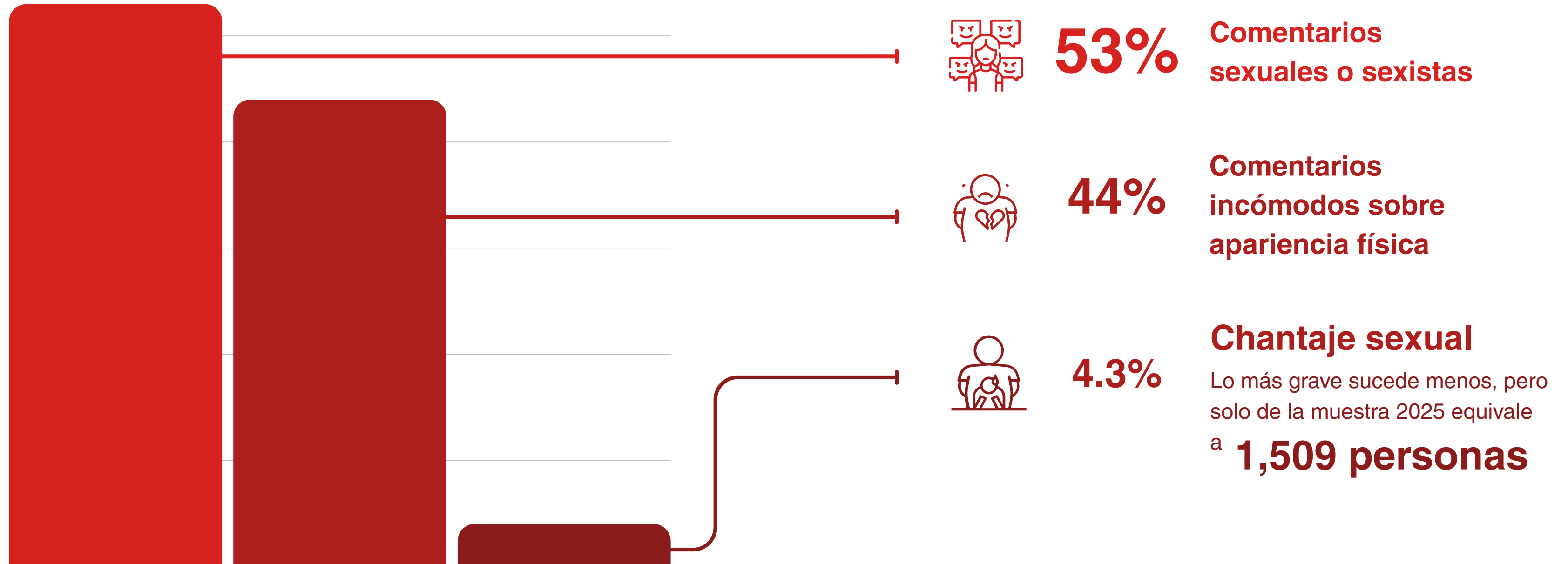
**Año 1**



**Esta brecha se cierra con un trabajo de prevención estratégico**

# Lo sutil es lo cotidiano,

pero el impacto de las manifestaciones más graves de acoso no debe perderse de vista.



Además, cuando el acoso se da, tiene características distintas en mujeres y hombres.

## En ellas hay asedio, en ellos hay homofobia.

### Manifestaciones predominantes en mujeres:



### Manifestaciones predominantes en hombres:

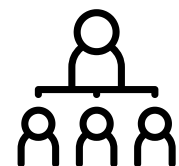


Las relaciones entre pares son entre quienes con **más frecuencia se dan los casos de acoso**



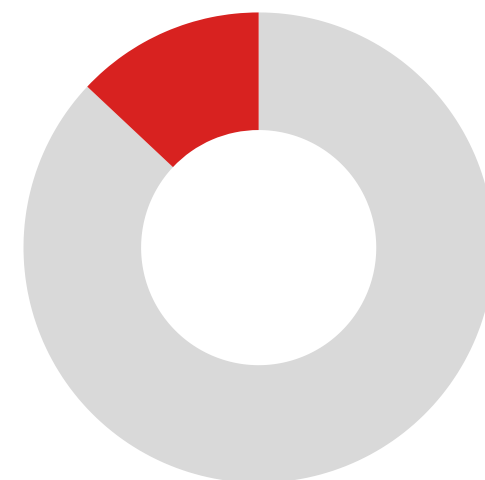
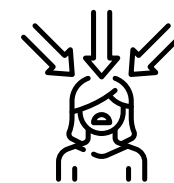
**55%**

Compañero/a de trabajo



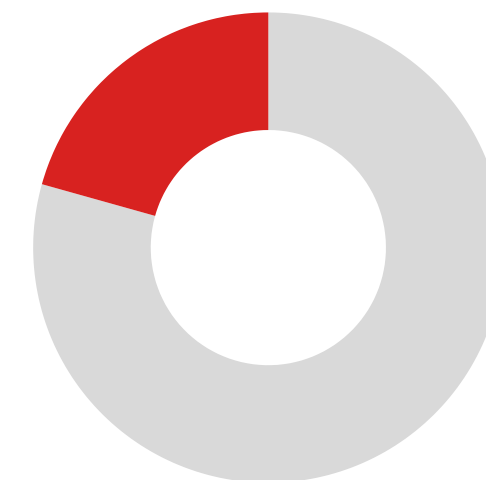
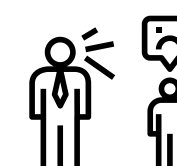
**27%**

Superior jerárquico



**13%**

Cliente



**19%**

Personal de terceros

# Teoría de cambio

**Tener un sistema de  
prevención**

Tener un protocolo,  
canales de denuncia,  
procedimiento de  
investigación y  
capacitar al personal.

# Teoría de cambio

**Tener un sistema de  
prevención**

**Que lo conozcan y  
lo recuerden**

Tener un protocolo,  
canales de denuncia,  
procedimiento de  
investigación y  
capacitar al personal.

Que el personal al  
menos sepa la  
existencia de un  
protocolo -tolerancia  
cero- y que recuerde  
haber sido capacitado

# Teoría de cambio

**Tener un sistema de prevención**

Tener un protocolo, canales de denuncia, procedimiento de investigación y capacitar al personal.

**Que lo conozcan y lo recuerden**

Que el personal al menos sepa la existencia de un protocolo -tolerancia cero- y que recuerde haber sido capacitado

**Reducir la tolerancia al acoso**

Reducir gradualmente las conductas que se considera no tienen nada de malo o que son tolerables.

# Teoría de cambio

**Tener un sistema de prevención**

Tener un protocolo, canales de denuncia, procedimiento de investigación y capacitar al personal.

**Que lo conozcan y lo recuerden**

Que el personal al menos sepa la existencia de un protocolo -tolerancia cero- y que recuerde haber sido capacitado

**Reducir la tolerancia al acoso**

Reducir gradualmente las conductas que se considera no tienen nada de malo o que son tolerables.

**Aumentar la confianza en la organización**

Que las personas confíen en que los casos se resuelven con imparcialidad y que hay consecuencias.

# Do's

---

Los cambios se hacen con intención. Es importante tener un objetivo claro y concreto. **Reducir el acoso no es un objetivo que cumpla con estas características. Es muy amplio.**

# Do's

---

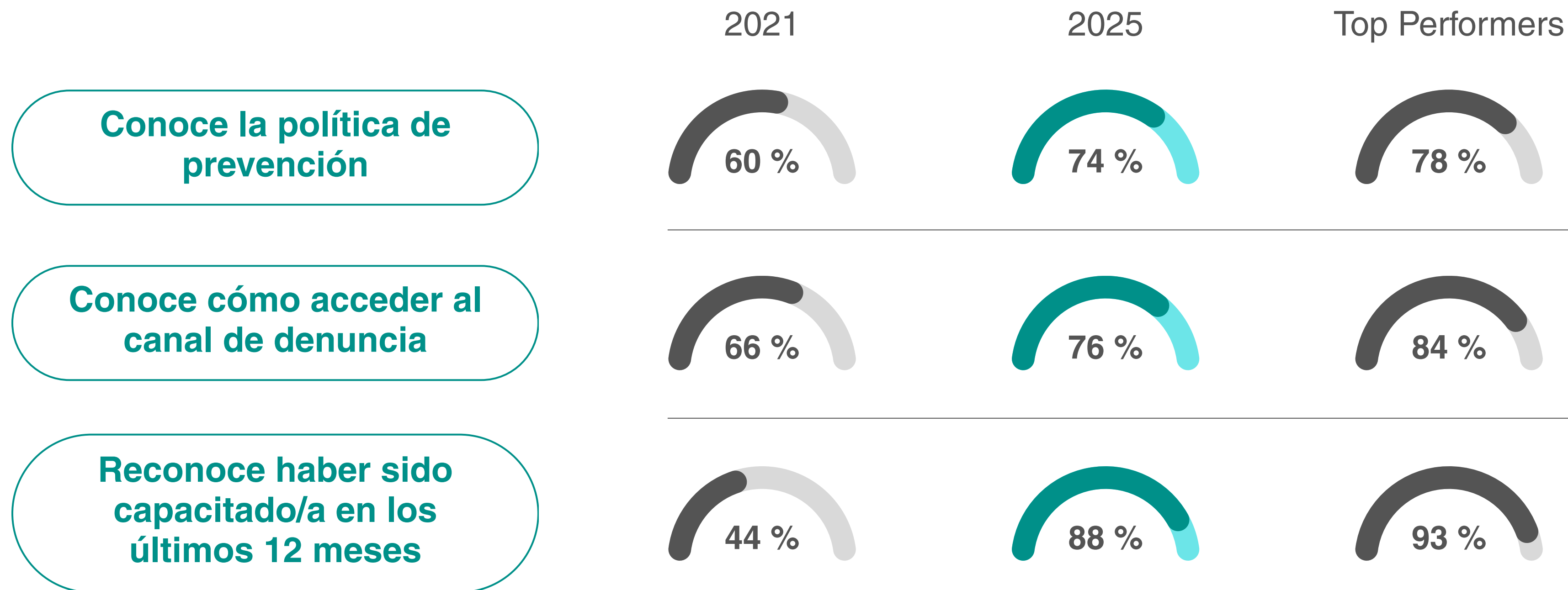
Cuando se percibe que los esfuerzos son para cumplir la ley, el acoso no solo no retrocede, **sino que puede incluso aumentar. (HBR)**

# Do's

---

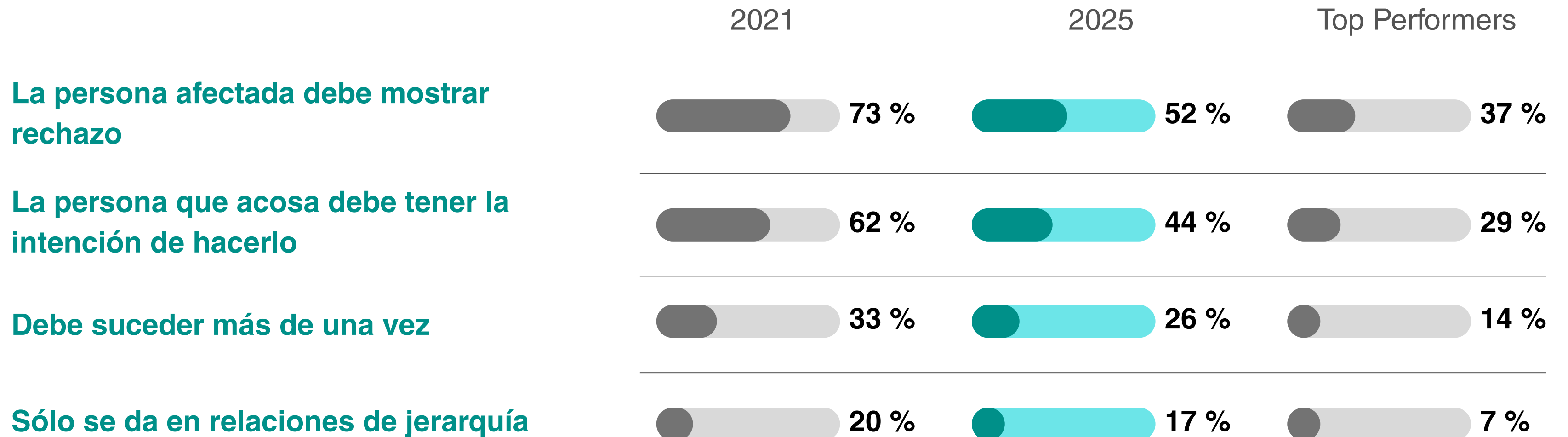
**Que una empresa tenga una política de tolerancia cero frente al acoso no es algo que se deba dar por entendido, es algo que se comunica expresamente**

Los sistemas de prevención tienen más **impacto y llegada al personal**



Vamos entendiendo mejor que es el acoso sexual,  
**pero aún nos cuesta**

## ¿Qué entienden en nuestra empresa por acoso sexual?



Y la confianza en la organización aumenta.

**Sin embargo, esta confianza es frágil.**

ELSA

#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

2021

20%

pensaba que los casos de acoso que involucran a líderes no se investigan bien y que quien acosa se sale con la suya.

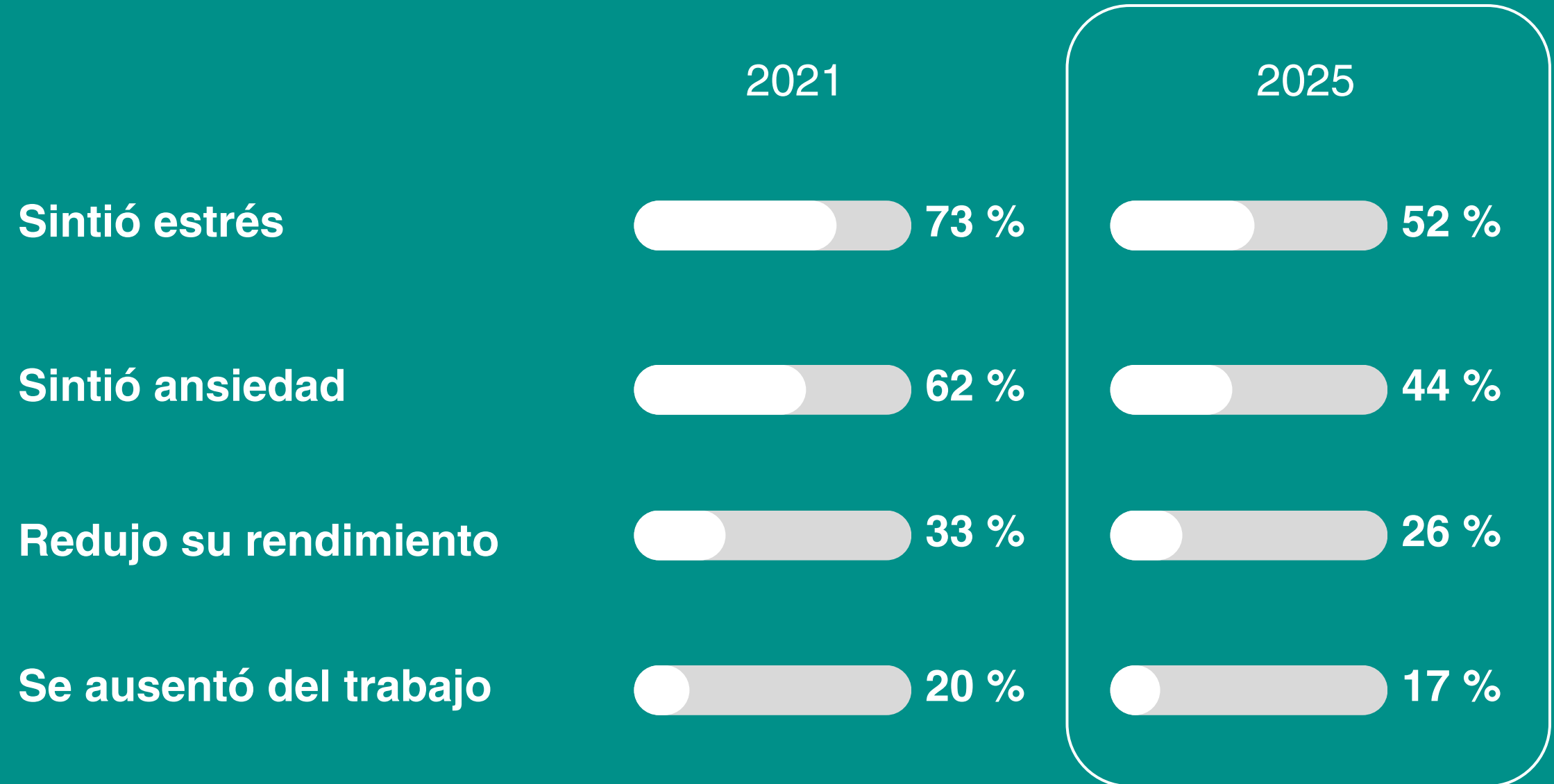
2025

16%

pensaba que los casos de acoso que involucran a líderes no se investigan bien y que quien acosa se sale con la suya.

**¡Esto es una reducción del 25%!**

Cuando se rompe el tabú y **la organización habla expresamente de acoso sexual**, los casos que se dan reducen su repercusión negativa y **se viven menos en aislamiento y soledad.**



A pesar de estas mejoras, hay

**3 temas**

que queremos colocar en agenda ...

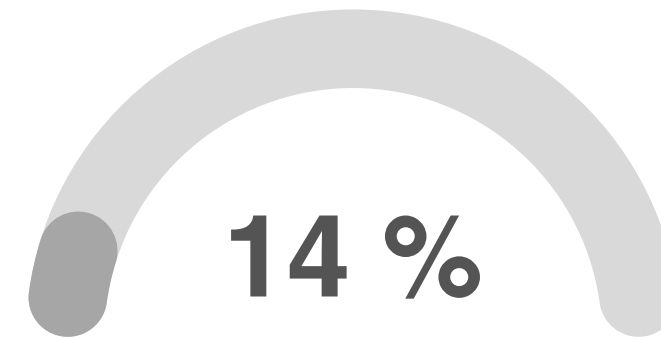
# La homofobia

se traduce en acoso en los espacios de trabajo. Al margen del camino que tomen nuestras políticas públicas este es un tema por abordar.

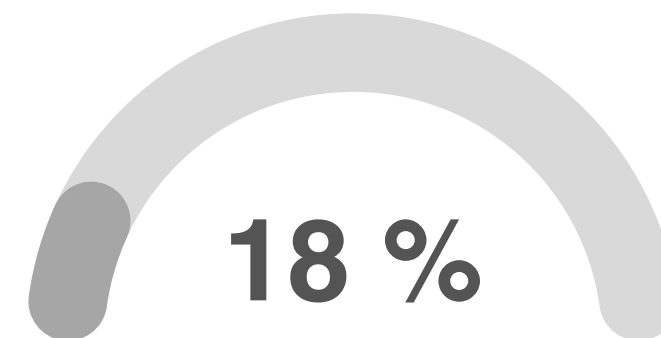
#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

ELSA

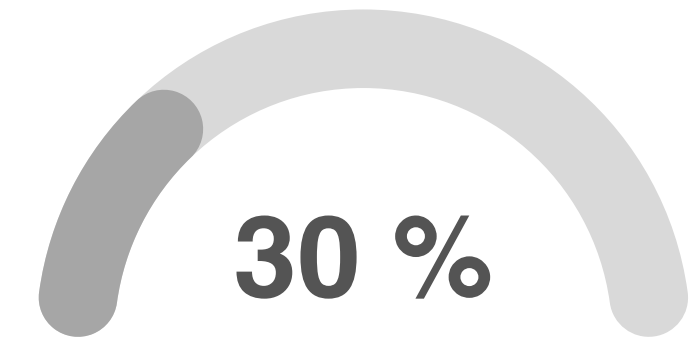
Prevalencia de acoso sexual laboral en Perú (2025)



Prevalencia de acoso sexual laboral en la comunidad LGBTQ+ (Top Performers)



Prevalencia de acoso sexual laboral en la comunidad LGBTQ+



Las “bromas” sobre la orientación sexual es la forma predominante de acoso en los hombres

**Hombres: 27%**  
**Mujeres: 7%**

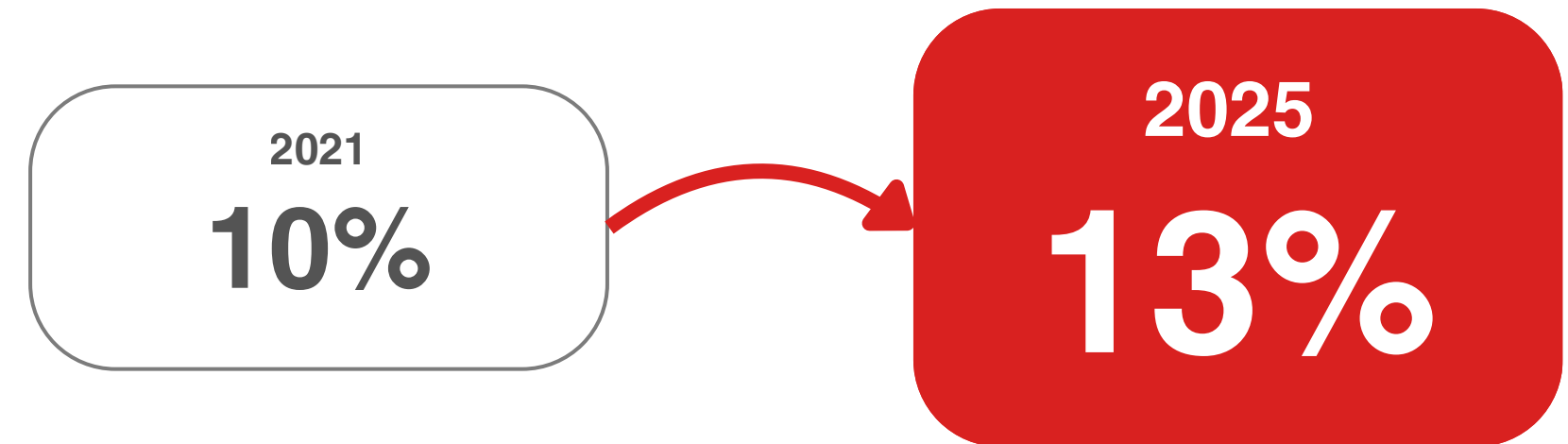
# La denuncia

sigue siendo la última opción de las personas que pasan por acoso. Como política pública necesitamos replantear que esta sea la única vía de acción y la subsistencia de la denuncia de oficio.

#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

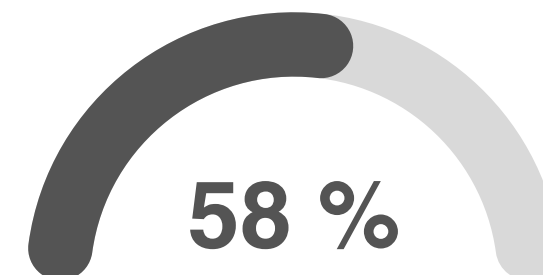
ELSA

Porcentaje de personas que denuncia mejora, **pero sigue siendo bajo.**

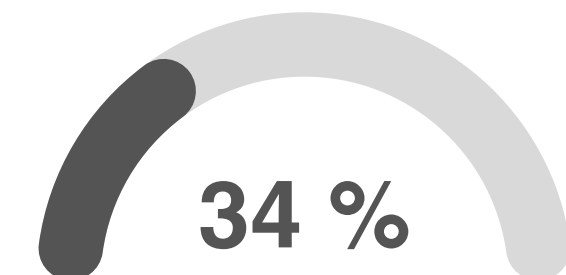


El miedo al proceso de denuncia y el sentirlo como desproporcionado frente a lo sucedido **son las principales barreras para denunciar**

Miedo y verguenza



Consideraciones con quien acosa



No entendemos que es  
**el consentimiento.**

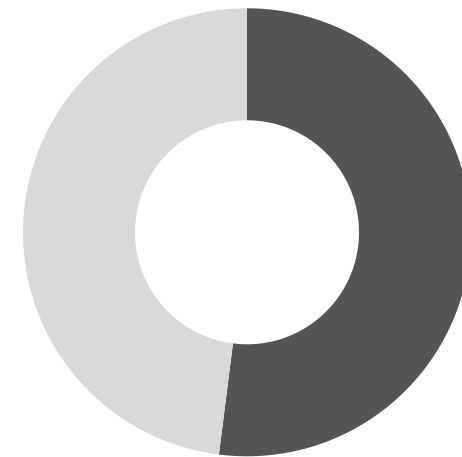
Esto es peligroso.

#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

ELSA

La persona afectada debe  
**mostrar rechazo**

52%



La persona que acosa debe  
**tener la intención de hacerlo**

44%



## El consentimiento es:

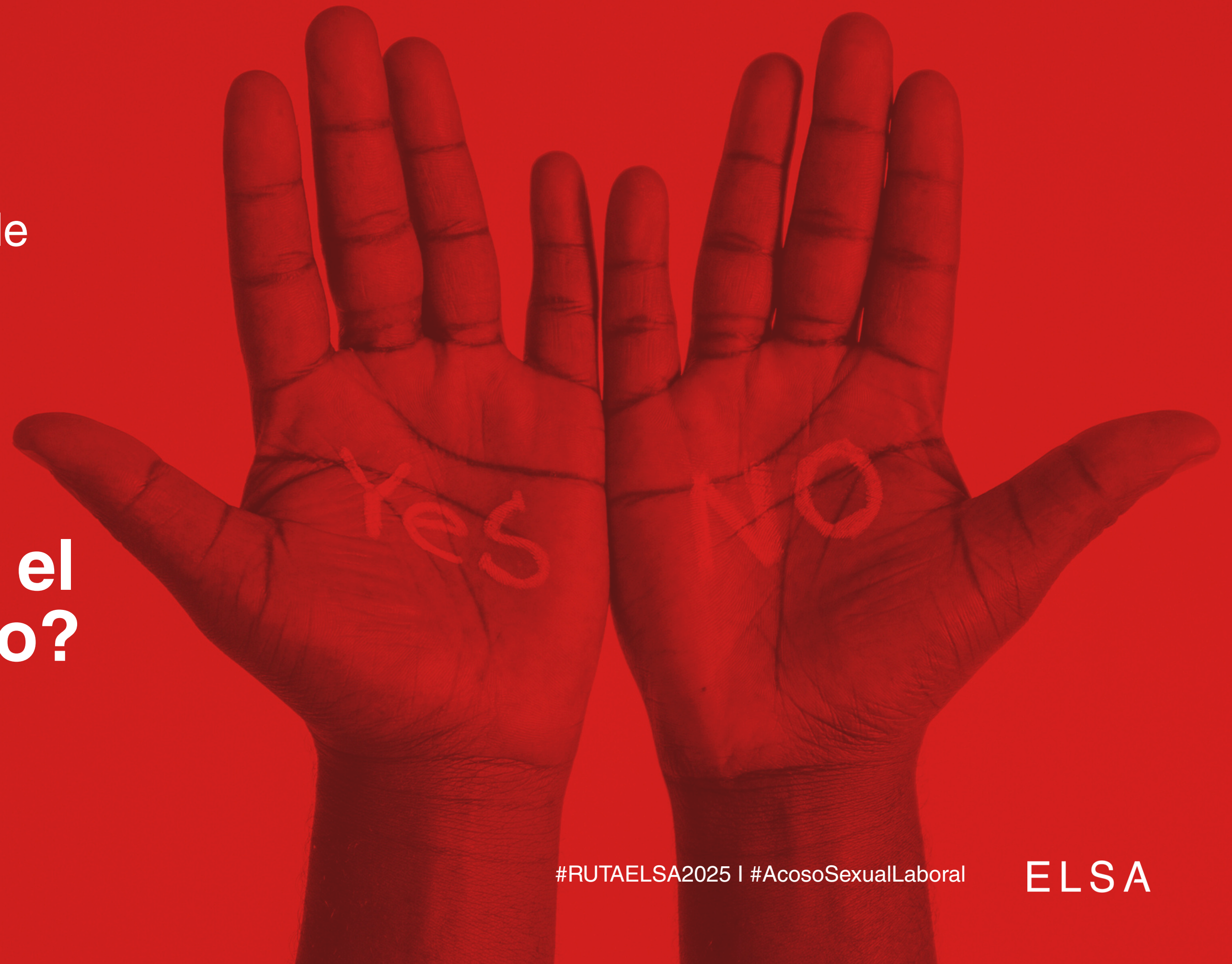



- Dado libremente
- Es reversible
- Es informado
- Es específico
- Es entusiasta

¿Cuál es la diferencia de  
**enfocarnos en  
el rechazo**

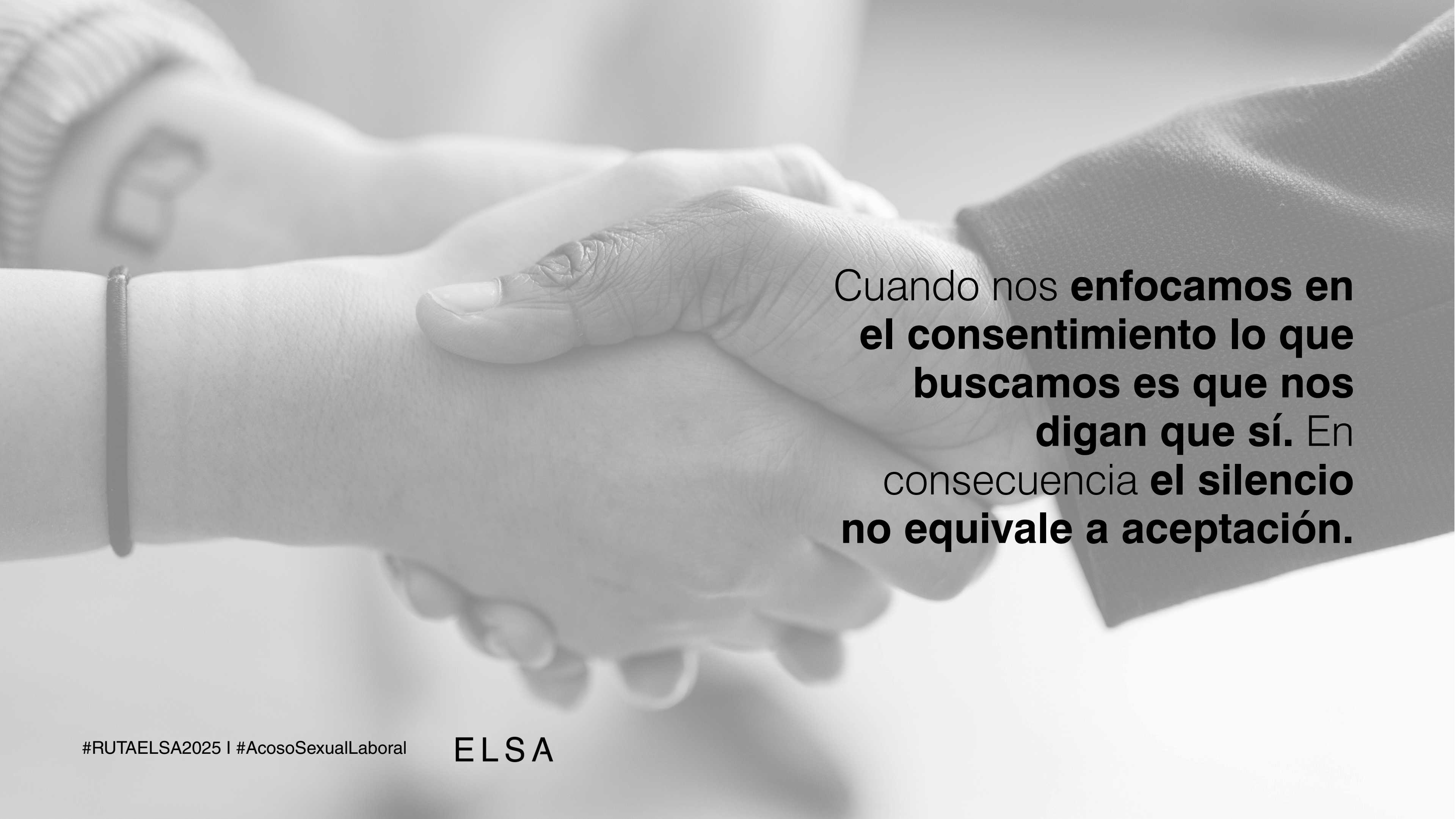
**VS**

**enfocarnos en el  
consentimiento?**





**Cuando nos enfocamos  
en el rechazo estamos  
pendiente de si nos  
dicen que no. En  
consecuencia, el silencio  
se lee como aceptación.**



Quando nos **enfocamos en el consentimiento** lo que **buscamos es que nos digan que sí.** En consecuencia **el silencio no equivale a aceptación.**

La pregunta no es si  
te dijo que no, ***la pregunta es si***  
***te dijo que sí.***

# Finalmente...

#RUTAELSA2025 | #AcosoSexualLaboral

ELSA

# Dont's

---

**La falta de estrategia** genera fatiga y resistencia

**La sobreexposición** hace que nuestros esfuerzos de prevención pierdan valor

Hay una diferencia entre gastar en prevención **e invertir en prevención**

# El ruido mata la estrategia

Sigamos  
construyendo juntos

**ESPACIOS  
LABORALES SIN  
ACOSO**

ELSA

