

# Tendencias del acoso sexual en el ámbito profesional Informe ELSA 2023

#RUTAELSA2023 | #AcosoSexualLaboral

ELSA  
espacios laborales sin acoso



# Características de la muestra 2023



**40**

- Organizaciones

**30,652**

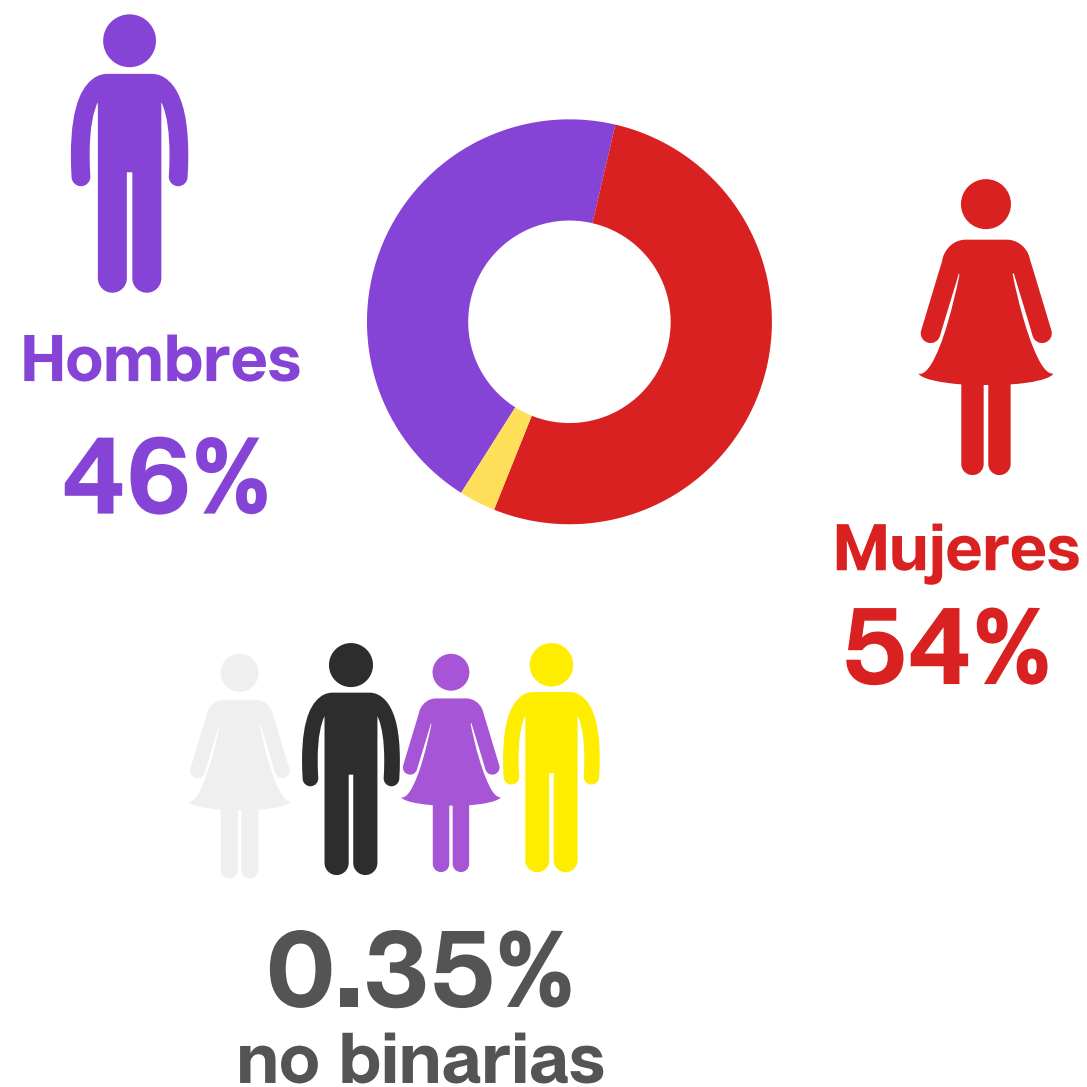
- Personas

**20%**

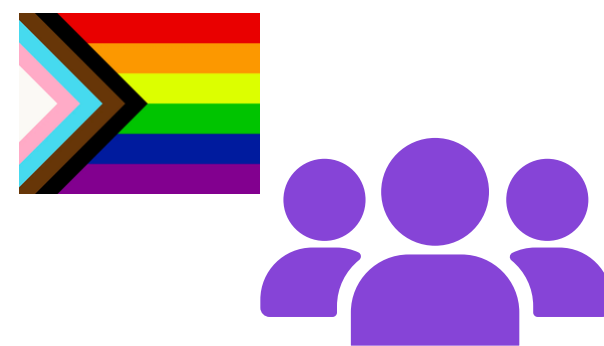
- Participación en relación a personas reportadas.

# Composición de la muestra 2023

## Por género



## Por pertenencia a la comunidad LGBTQI+



**5.57%** se autoidentificó LGBTQI+  
**4.13%** prefirió no responder

## Por autoidentificación étnico - racial



**71.04%** Mestizo/a  
**10.04%** Blanco/a  
**2.95%** Indígena  
**1.53%** Afrodescendiente  
**7.21%** Prefirió no responder

# COSTOS

**El acoso sexual laboral le cuesta a  
las personas y a las empresas**

# Costos del acoso sexual laboral

**Bienestar personal y emocional:**

**Costo organizacional:**

**De las personas que reconocieron haber pasado por acoso:**

Sintió estrés 71%

Sintió ansiedad 58%

Dificultad para concentrarse 52%

Sintió que disminuyó su productividad 39%

Comenzó a faltar al trabajo 18%

# Costos diferenciados

## Según pertenencia a la Comunidad LGBTQI+

**Bienestar personal y emocional:**

**Costo organizacional:**

	LGBTIQ+	No LGBTQI+
Sintió estrés	80%	70%
Sintió ansiedad	72%	56%
Dificultad para concentrarse	65%	50%
Sintió que disminuyó su productividad	46%	36%
Comenzó a faltar al trabajo	27%	17%

# Costos diferenciados

## Según grupo étnico - racial

**Bienestar personal y emocional:**

**Costo organizacional:**

	Mestizo/a	Blanco/a	Afrodescendiente	Indígena
Sintió estrés	72%	68%	68%	78%
Sintió ansiedad	58%	64%	52%	75%
Dificultad para concentrarse	50%	52%	71%	69%
Sintió que disminuyó su productividad	34%	37%	45%	55%
Comenzó a faltar al trabajo	15%	26%	19%	46%

# PREVALENCIA

**18%**

**de personas pasó  
por acoso sexual  
en su trabajo**

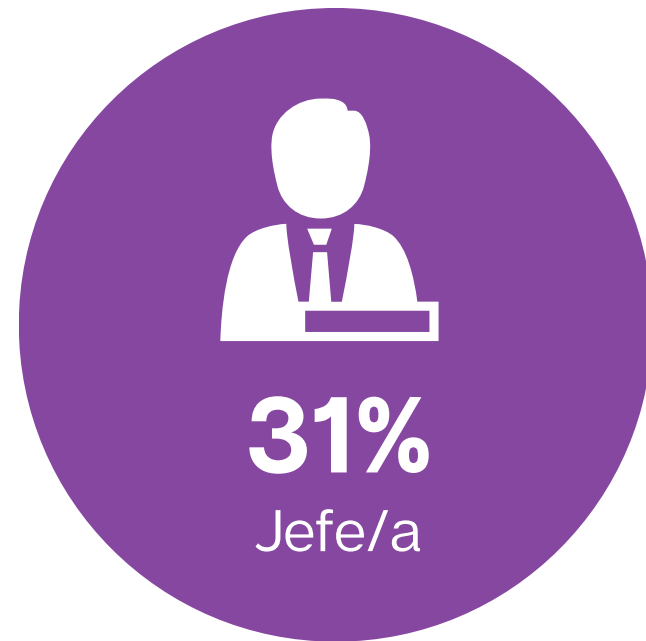
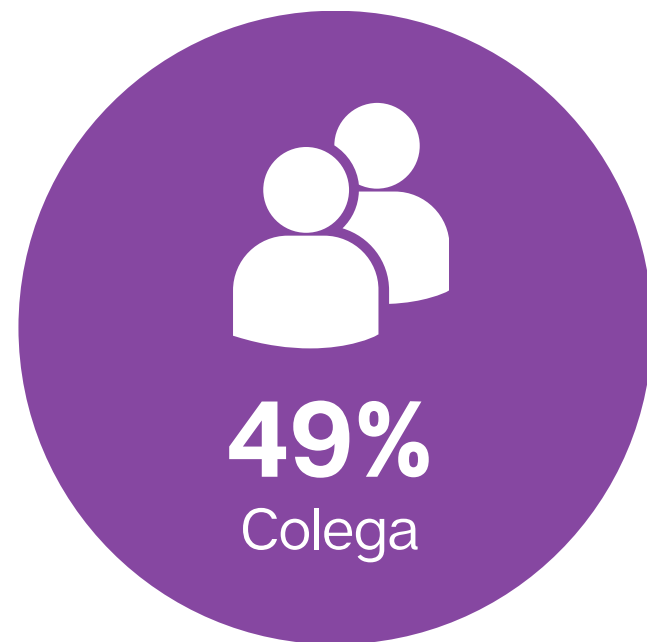
**4%**

**lo reconoció  
como tal**



# Ocurre en todos nuestros círculos laborales

¿Quiénes realizaron estas conductas?



# Lo sutil es lo cotidiano



**Situaciones que más se viven también son las más escuchadas o vistas por testigos**

<b>Manifestación</b>	<b>Experiencia propia</b>	<b>Testigos</b>
Comentarios o bromas de contenido sexual o sexista.	<b>54%</b>	<b>65%</b>
Comentarios sobre apariencia física incómodos (gestos y silbidos).	<b>44%</b>	<b>45%</b>
Acercamientos físicos o tocamientos innecesarios	<b>18%</b>	<b>16%</b>
Comentarios o bromas sobre de su orientación sexual o identidad de género	<b>15%</b>	<b>45%</b>

# La experiencia de acoso no es única

## Según pertenencia a la Comunidad LGBTQI+

- Pasó por acoso

LGBTIQ+

33%

No LGBTQI+

18%

- Comentarios sobre su orientación sexual o identidad de género

44%

11%

- Tocamientos en zonas privadas

7%

4%

# La experiencia de acoso **no es única**

## Según grupo étnico-racial

	Mestizo/a	Blanco/a	Afrodescendiente	Indígena
• Pasó por acoso	18%	20%	24%	25%
• Comentarios sobre su apariencia física o cuerpo que generaron incomodidad	43%	42%	52%	51%
• Insinuaciones o propuestas de mejoras laborales a cambio aceptaciones sexuales.	2%	3%	5%	7%

# TOLERANCIA

**Nuestros imaginarios y creencias  
sostienen el acoso sexual laboral**

# E

#RUTAELSA2023

**ELSA**  
Espacios laborales sin acoso

# Toleramos más lo que ocurre más

**% de personas que no le ven nada de malo a estas situaciones o que piensan que simplemente no son adecuadas para el trabajo.**

**31%**

Comentarios o bromas de contenido sexual o sexista.

**21%**

Comentarios o bromas sobre de su orientación sexual o identidad de género.

**13%**

Comentarios sobre apariencia física incómodos (gestos y silbidos).

# CONCEPTO

**El desconocimiento es un riesgo  
para combatir la tolerancia y  
prevalencia**

Aunque ha mejorado el **entendimiento del concepto**

Persisten **sesgos culpabilizantes**

**% de personas que considera estos elementos necesarios para que haya acoso**

	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Rechazo expreso	71%	66%	56%
Intencionalidad	63%	65%	46%

“Debió detener la situación” **82%**

“Si nunca dijo nada, no había cómo saber que estaba incómoda/o” **56%**

“Qué exageración poner una denuncia” **55%**





# DENUNCIA

**Aumenta el porcentaje de denuncia pero esta sigue siendo la última opción**

**10%**

**2021**

**11%**

**2022**

**12%**

**2023**

# El silencio sigue primando

**76%** en 2021  
**77%** en 2022

**80%** Evité y me alejé  
de la persona

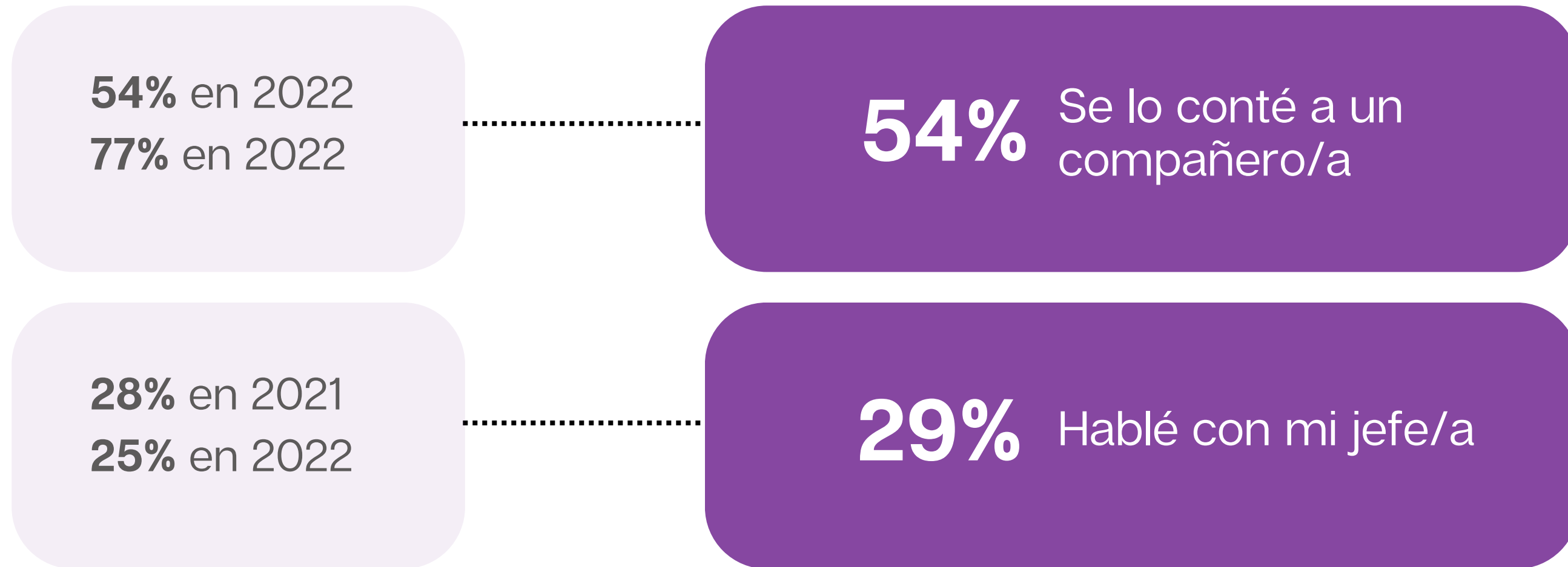
**46%** en 2021  
**44%** en 2022

**34%** No comenté lo  
sucedido con nadie

**21%** en 2021  
**20%** en 2022

**20%** Pedí que me cambien  
de lugar trabajo con  
otra excusa

# Pero terceras personas son clave



\*De las personas reconocieron haber pasado por una situación de acoso sexual laboral

# Las reacciones varían

## Según pertenencia a la Comunidad LGBTQI+

	LGBTIQ+	No LGBTQI+
• Evité y me alejé de la persona	89%	80%
• No comenté con nadie lo sucedido	42%	34%
• Pedí que me cambien de lugar de trabajo con otra excusa	24%	19%
• Se lo conté a un compañero/a	59%	52%
• Hablé con mi jefe/a	33%	29%

\*De las personas reconocieron haber pasado por una situación de acoso sexual laboral

# Las reacciones varían

## Según grupo étnico-racial

	Mestizo/a	Blanco/a	Afrodescendiente	Indígena
• Evité y me alejé de la persona	82%	83%	65%	82%
• No cometé con nadie lo sucedido	34%	36%	32%	55%
• Pedí que me cambien de lugar de trabajo con otra excusa	18%	18%	23%	42%
• Se lo conté a un compañero/a	51%	57%	74%	66%
• Hablé con mi jefe/a	29%	27%	27%	47%

\*De las personas reconocieron haber pasado por una situación de acoso sexual laboral

# 81%

Personas afirma que el acoso sexual no es tolerado en su trabajo pero ...



#RUTAELSA2023

1 de cada  
5 personas  
piensa que ...



1

si **denuncia** acoso sexual  
podría tener  
**consecuencias** en el  
trabajo

2

las personas que acosan  
sexualmente se **salen**  
**con la suya**

3

**no se investigan**  
adecuadamente los  
casos de acoso sexual

# BARRERAS

**Aunque se empiezan a derribar barreras de conocimiento e información, el miedo al entorno aún es latente**



# Si bien disminuyeron algunas barreras

\*De las personas reconocieron haber pasado por una situación de acoso sexual laboral y no denunciaron

35% en 2022

29% No estaba segura si era acoso

12% en 2022

11% No conocía el canal de denuncias

35% en 2022

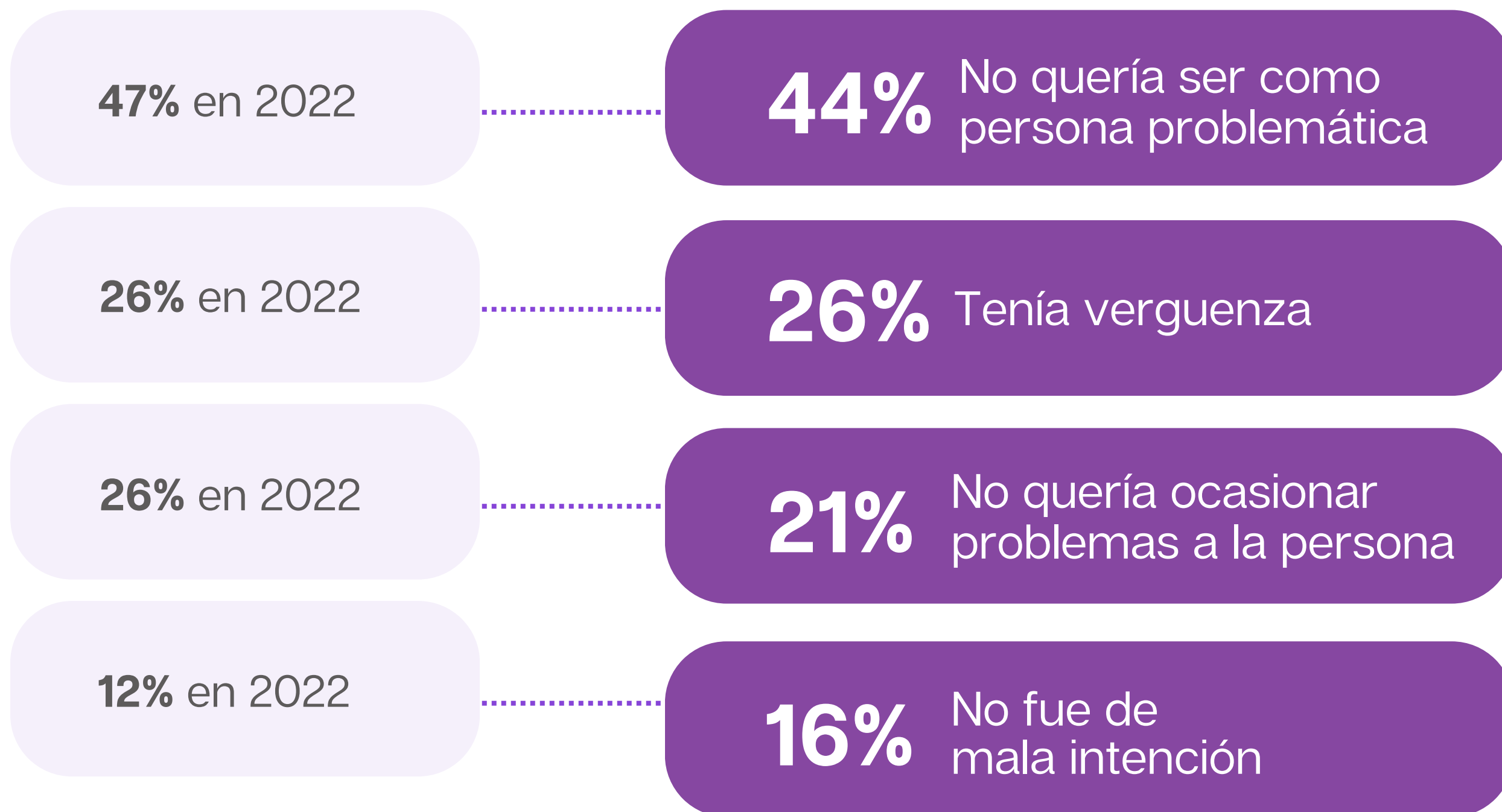
26% Miedo a perder mi trabajo

25% en 2022

19% No sirve de nada denunciar

# El miedo al entorno sigue frenando la denuncia

\*De las personas reconocieron haber pasado por una situación de acoso sexual laboral y no denunciaron



# Las barreras no siempre son las mismas

## Según pertenencia a la Comunidad LGBTQ+

\*De las personas reconocieron haber pasado por una situación de acoso sexual laboral y no denunciaron

	LGBTIQ+	No LGBTQ+
Tenía vergüenza	39%	25%
Tenía miedo de perder mi trabajo	32%	25%
No fue de mala intención	16%	16%
No sabía o no existe un canal de denuncia	12%	11%

# Las barreras no siempre son las mismas

## Según grupo étnico - racial

\*De las personas reconocieron haber pasado por una situación de acoso sexual laboral y no denunciaron

	Mestizo/a	Blanco/a	Afrodescendiente	Indígena
Tenía vergüenza	26%	26%	38%	34%
Tenía miedo de perder mi trabajo	26%	27%	17%	25%
No fue de mala intención	16%	14%	28%	6%
No sabía o no existe un canal de denuncia	10%	10%	24%	6%

# BYSTANDERS

**El acoso sexual laboral  
ocurre a nuestro alrededor**

0%

**20%**

**Fueron testigos**

# El rol de los bystanders

## Testigos que intervinieron directamente

- Generó una distracción. **32%**
- Confrontó a la persona. **24%**
- Informó de lo sucedido a recursos humanos o a su jefe/a. **10%**

## Testigos que no intervinieron directamente

- En ese momento no intervino pero luego se acercó a la persona para ver cómo estaba. **16%**
- En ese momento no intervino pero luego se acercó a quien acosó. **6%**
- Solo guardó un registro de lo sucedido (por ejemplo, guardó los chats). **3%**

## Testigos que no intervinieron

- No le pareció necesario intervenir. **21%**
- No intervino porque no supo qué hacer en ese momento. **21%**



Tomar acción contra la violencia  
Significa tener una estrategia de  
prevención.

¿Qué hacen las empresas?

# SISTEMAS DE PREVENCIÓN

85%

Organizaciones cuentan con un sistema de prevención completo.



#RUTAELSA2023



# Lo que se implementa, ¿Se conoce?

	% de empresas que lo tienen	% de personas que lo conocen
• <b>Política</b> de prevención	95%	66%
• <b>Canal</b> de denuncias	100%	68%
• <b>Procedimiento</b> específico	100%	62%
• <b>Capacitaciones</b> a su personal	90%	62%

## ¿Cómo se están difundiendo las políticas?

Realiza campañas de comunicación	<b>78.4%</b>
La recuerda periódicamente al personal	<b>70.3%</b>
Elabora contenidos amigables	<b>54.1%</b>

# Capacitaciones segmentadas

**Empresas que han capacitado a la mayoría de su personal, según público objetivo:**

- Sus trabajadores en general: **58%**
- Sus líderes: **63%**
- Su Comité de Intervención, Ética, Convivencia: **70%**
- Su área de Recursos Humanos: **73%**

## Impacto en terceros

El **37%** de organizaciones reporta haber capacitado a sus empresas contratistas.

# El reto de seguir fortaleciendo capacidades

**58%** Personal clave **resuelve bien** casos de acoso sexual laboral

Los casos en los que más fallan también son los más sutiles

- Ambiente hostil ..... **32%**
- Acoso horizontal ..... **15%**

#RUTAELSA2023



Es momento de tomar  
acción



#RUTAELSA2023

Acción contra la violencia  
Acción preventiva