

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

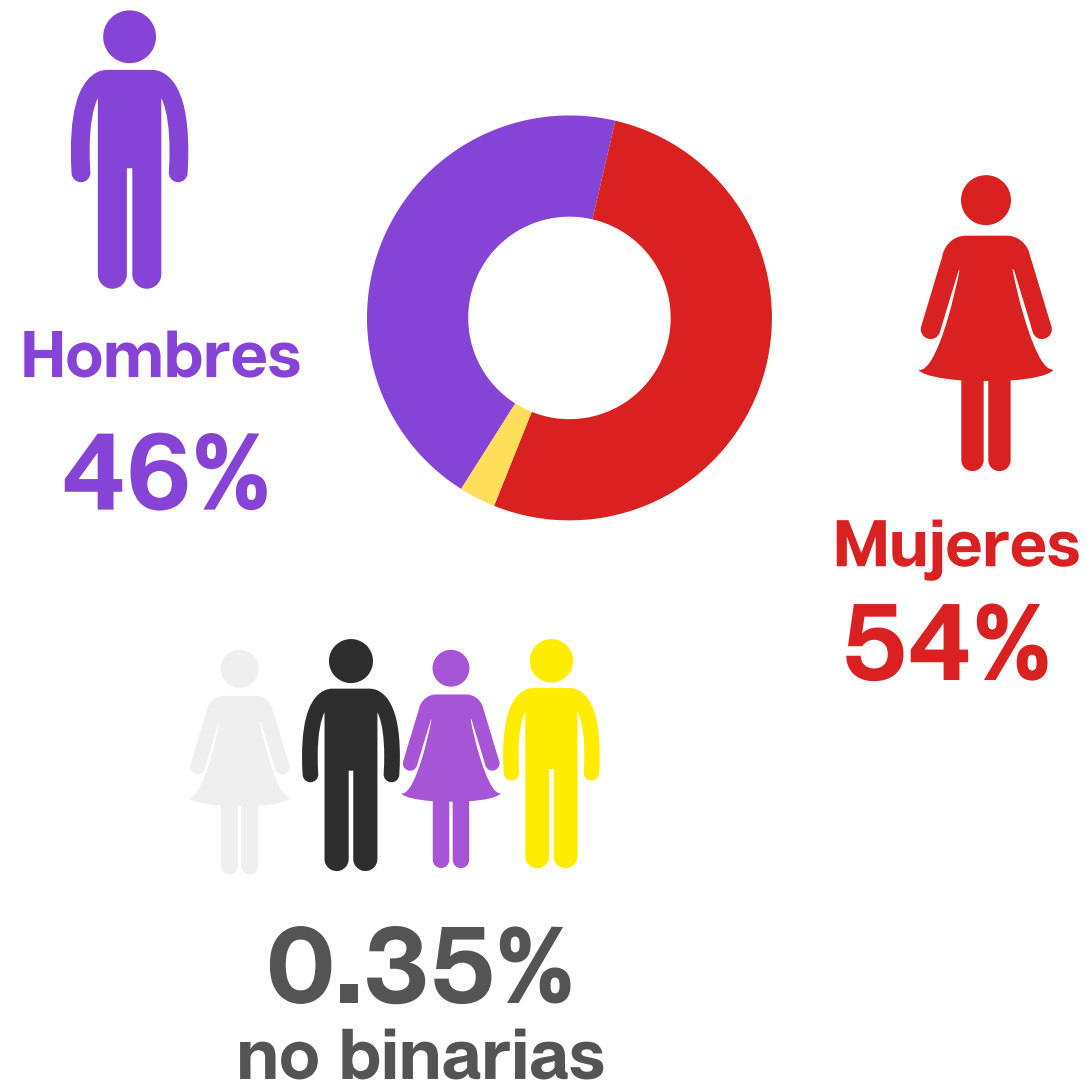
- Personas

20%

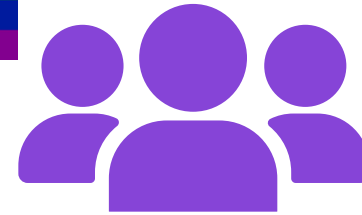
- Participación en relación a personas reportadas.

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

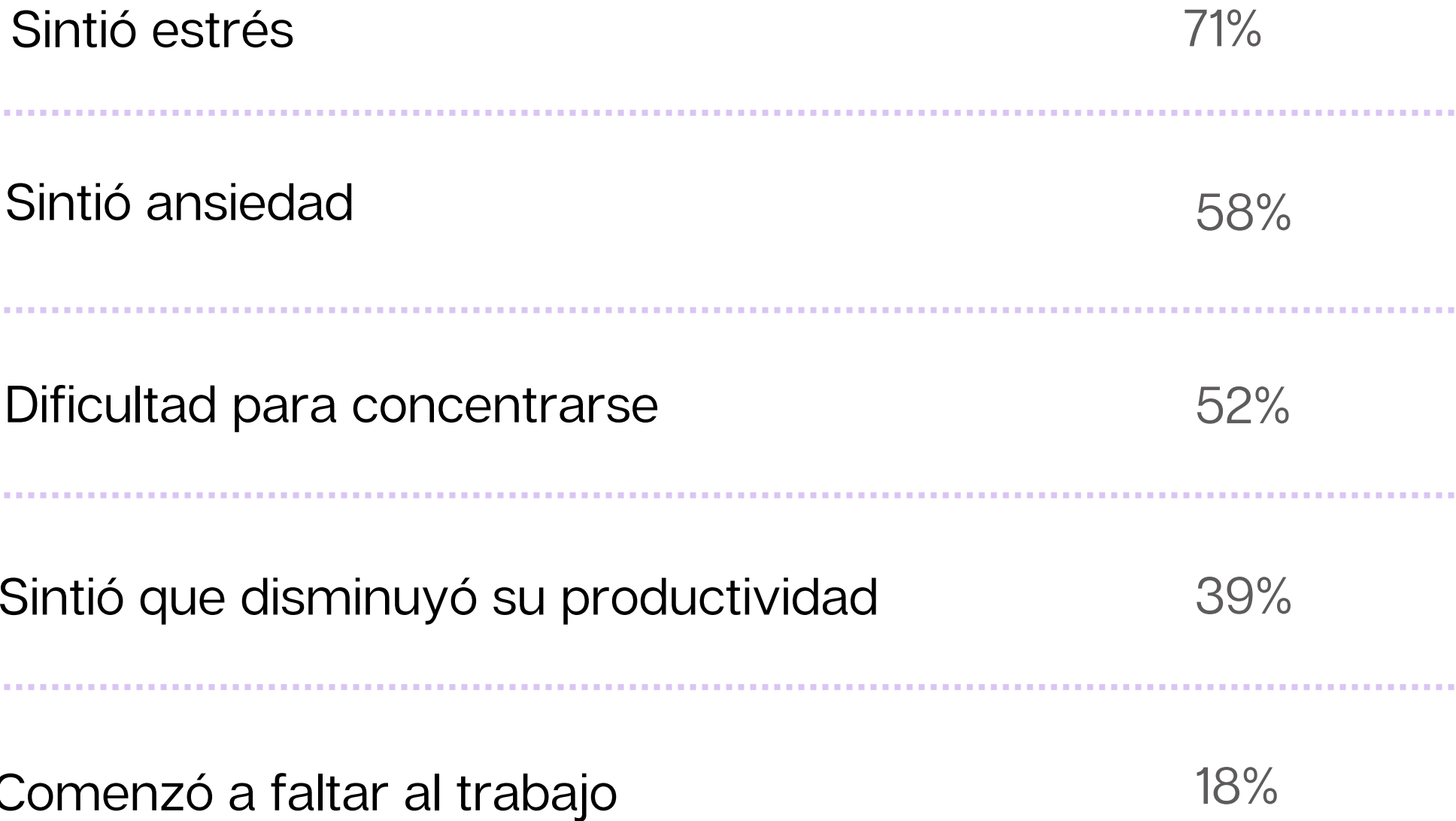
**El acoso sexual laboral le cuesta a
las personas y a las empresas**

Costos del acoso sexual laboral

Bienestar personal
y emocional:

Costo
organizacional:

De las personas que reconocieron haber pasado por acoso:



Costos diferenciados

Según pertenencia a la Comunidad LGBTQ+

Bienestar personal
y emocional:

Costo
organizacional:

	LGBTIQ+	No LGBTQ+
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	Afrode scendiente	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%

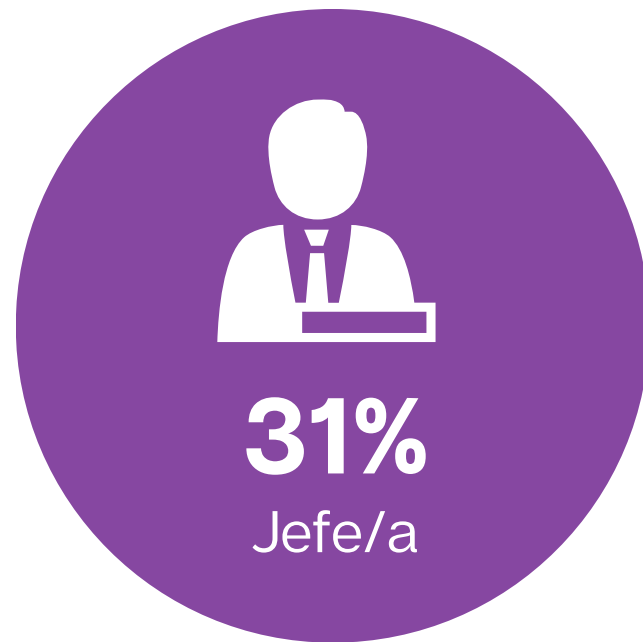
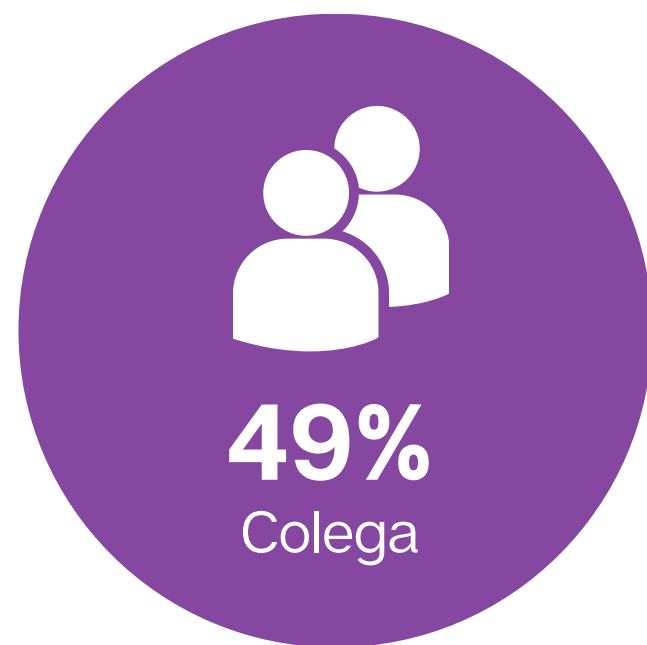
**de personas pasó
por acoso sexual
en su trabajo**

4%

**lo reconoció
como tal**

Ocorre 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

Manifestación

Experiencia propia

Testigos

Comentarios o bromas de contenido sexual o sexista.

54%

65%

Comentarios sobre apariencia física incómodos (gestos y silbidos).

44%

45%

Acercamientos físicos o tocamientos innecesarios

18%

16%

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

15%

45%

La experiencia de acoso no es única

Según pertenencia a la Comunidad LGBTQ+

	LGBTIQ+	No LGBTQ+
• Pasó por acoso	33%	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	Afrodescen diente	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**

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

	2021	2022	2023
Rechazo expreso	71%	66%	56%
Intencionalidad	63%	65%	46%

Persisten **sesgos culpabilizantes**

“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

54% en 2022
77% en 2022

54% Se lo conté a un
compañero/a

28% en 2021
25% en 2022

29% Hablé con mi jefe/a

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

Las reacciones varían

Según pertenencia a la Comunidad LGBTQ+

	LGBTIQ+	No LGBTQ+
• 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	Afrodescen- diente	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

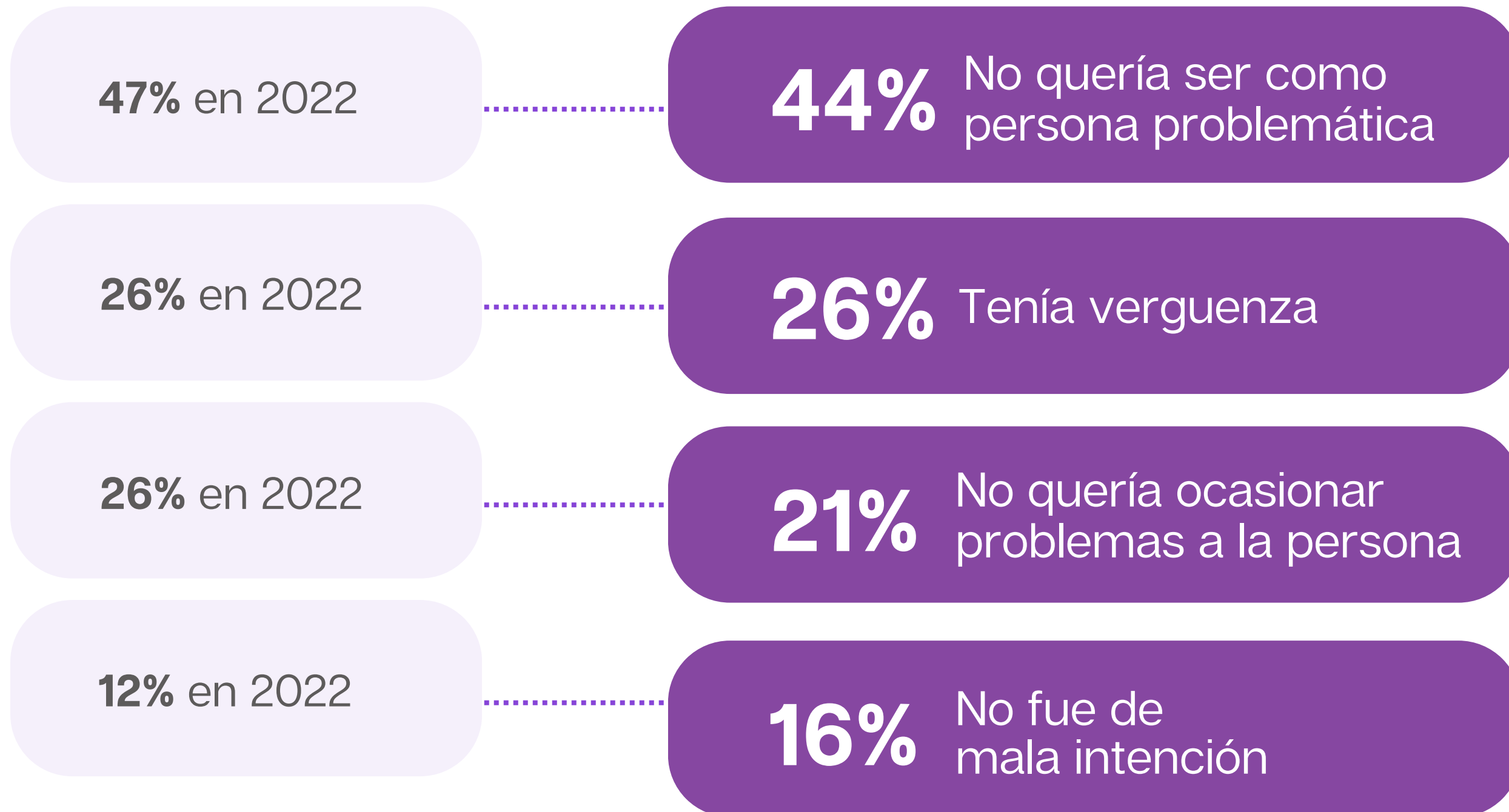
26% Miedo a perder mi trabajo

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 verguenza	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 verguenza	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

ELSA
Espacios laborales sin acoso

Lo que se implementa, ¿Se conoce?

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

¿Cómo se están difundiendo las políticas?

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

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