

Acoso Sexual Laboral

Lo que SÍ funciona

#RUTAELSA2022 | #AcosoSexualLaboral

ELSA

espacios laborales sin acoso



Cuando **se visibiliza** el problema,
la respuesta al acoso sexual
laboral **cambia**



PREVENIR EL ACOSO

En solo un año las empresas comprometidas con prevenir el acoso sexual lo pueden reducir en:

60%

4

Ejes de alto impacto para mejorar nuestros indicadores



Compliance de hostigamiento o acoso sexual laboral: La importancia de implementar un sistema de prevención.



Comunicación estratégica: La clave para hacer efectivo el sistema de prevención.



Desarrollo de capacidades: Se comienza a avanzar en la innovación de la capacitación.



Involucramiento activo de líderes: Cuando los/las líderes se involucran activamente el progreso es más rápido.



1

Compliance de hostigamiento o acoso sexual laboral:

La importancia de implementar
un sistema de prevención.

Hablemos de compliance de hostigamiento o acoso sexual laboral

▶ ¿Qué es un sistema de prevención y qué características debe tener?

Medición

- Diagnósticos integrales y participativos.
- Plan de Acción customizado.

Gobernanza

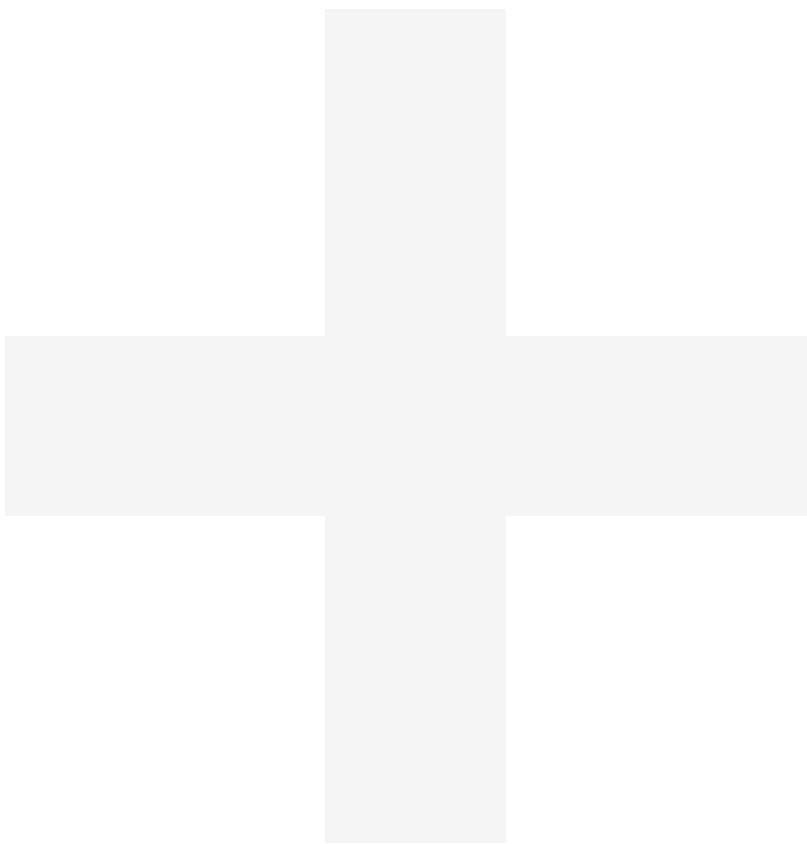
- Una política y/o reglamento.
- Un canal de denuncias conocido por las personas.
- Un procedimiento de investigación enfocado en las personas.

Toma de acción


- Capacitaciones periódicas a los diferentes públicos.
- Estrategias de difusión y comunicación.



+95%



de organizaciones ha implementado una política de prevención y un canal de denuncia.



#ELSAimpacto

Más organizaciones cuentan con un **sistema de prevención** implementado

► Porcentaje de organizaciones que cuenta con elementos de un sistema de prevención frente al acoso sexual laboral.

	2021	2022
• Política y/o reglamento	82%	95%
• Canal de denuncias	92%	97%
• Procedimiento de investigación	90%	92%
• Capacitaciones	36%	55%
• Estrategias de difusión	82%	93%

*Del total de organizaciones que se midieron en el 2021 y en el 2022.



2

Comunicación estratégica:

La clave para hacer efectivo el sistema de prevención.

Un cambio de enfoque: De acciones aisladas a estrategias integrales

- ▶ Pensemos: ¿Cuál es el cambio que queremos lograr?
- ⓘ Que el personal **conozca el sistema de prevención.**
- ⓘ Que el personal **identifique situaciones de hostigamiento o acoso sexual laboral.**
- ⓘ Sentar la **postura de tolerancia cero de la organización.**



93%

**De organizaciones ELSA hoy
tienen e implementan una
estrategia de comunicación.**

#ELSAimpacto

Cuando las organizaciones comunican adecuadamente, el sistema de prevención **se conoce más**.

	2021	2022
• Conocen la política .	58%	65%
• Conocen el proceso de investigación .	49%	57%
• Conocen el canal de denuncia .	66%	62%
• Recibieron capacitación	69%	80%

La clave está en cómo, cuánto y cuándo se comunica

	2021	2022
• Elaboran y distribuyen contenidos amigables.	54%	71%
• Se recuerda la política periódicamente al personal.	51%	69%
• Se cuelga la política en intranet o plataforma web.	69%	83%
• Se envía la política por correo electrónico.	62%	74%
• Se incluye en el proceso de inducción al personal.	64%	74%



3

Desarrollo de capacidades:

Se comienza a avanzar en la innovación de la capacitación.

De la teoría a la práctica: Espacios formativos para reconocer el acoso.

▶ ¿Qué aspectos estratégicos se deben **considerar** para diseñar los espacios formativos?

- Cambiar métodos tradicionales y priorizar **sesiones prácticas y participativas.**
- Segmentar contenidos y metodologías por **públicos objetivos.**
- Enfocarnos en espacios específicos para actores clave: **Líderes, Comité o instancia de investigación y terceros espectadores.**



55%

de organizaciones ELSA
capacita a su personal para
que pueda identificar y actuar
frente al acoso sexual.

El contenido que incorporamos es clave para cambiar la respuesta frente al hostigamiento o acoso sexual laboral

- Ejemplos y casos de acoso sexual laboral.
- Efectos y consecuencias del acoso sexual laboral.
- Énfasis en el sistema de prevención de la organización.
- Estereotipos y sesgos inconscientes de género.

Trabajadores		Líderes	
2021	2022	2021	2022
68%	76%	58%	74%
63%	71%	47%	71%
55%	64%	55%	67%
48%	48%	50%	60%

Aún predominan estrategias tradicionales de capacitación, pero las aproximaciones **innovadoras** van ganando espacio

- Exposición
- Estudio de casos
- Dramatizaciones

Trabajadores/as en general

2021	2022
60%	78%
41%	56%
3%	31%

Líderes

2021	2022
69%	80%
41%	50%
19%	30%

#ELSAimpacto

Cuando las organizaciones capacitan con metodologías prácticas disminuye la tolerancia y mejora el entendimiento del concepto.

	2021	2022
<ul style="list-style-type: none">• Tolerancia: Las personas reconocen en mayor medida las situaciones de acoso sexual, incrementando la posibilidad de no incurrir en ellas.	65%	72%
<ul style="list-style-type: none">• Concepto: Las personas comienzan a entender que el rechazo expreso de la conducta no es necesario para hablar de acoso sexual. Sin embargo, el progreso es lento.	28%	36%

*Del total de organizaciones que se midieron en el 2021 y en el 2022.

4

Percepción de líderes sobre el acoso sexual

Cuando los/las líderes se involucran activamente el progreso es más rápido.



46%

de líderes de las organizaciones participaron en la segunda medición.

+2400

Líderes participaron en el Taller a Líderes de ELSA.



Líderes involucrados generan estrategias sostenibles

▶ ¿Cómo deben involucrarse los líderes?

- Participando en los **diagnósticos y mediciones**.
- Respaldando **estrategias a largo plazo**.
- Participando en **espacios formativos específicos**.
- Tomando **vocería sobre el tema**.



Cuando se visibiliza el problema, la respuesta al acoso sexual laboral cambia.



Erradicar el hostigamiento o
acoso sexual laboral es posible.



Es tiempo de actuar

 @GenderLab

 @GenderLabPE

 @Gender_Lab

 @Gender_Lab

 genderlab.io