

# Acoso Sexual Laboral

## Lo que SÍ funciona

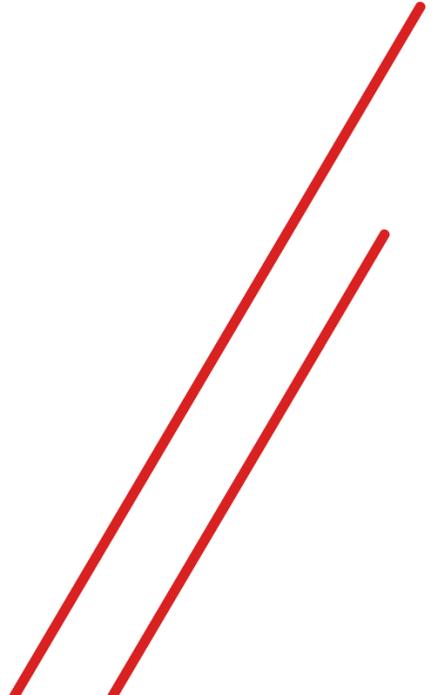
#RUTAELSA2022 | #AcosoSexualLaboral

**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

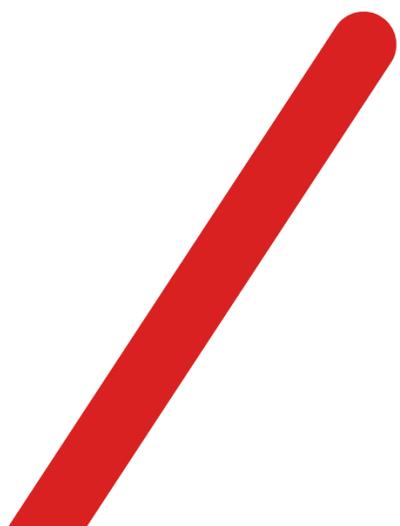
- Capacitaciones periódicas a los diferentes públicos.
- Estrategias de difusión y comunicación.



**+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.



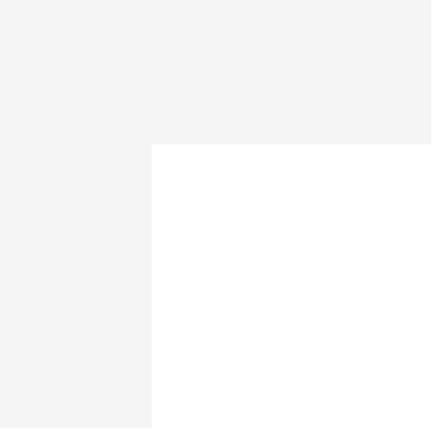
2

## **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 <b>política</b> .	58%	65%
• Conocen el <b>proceso de investigación</b> .	49%	57%
• Conocen el <b>canal de denuncia</b> .	66%	62%
• Recibieron <b>capacitación</b>	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"><li>• <b>Tolerancia:</b> Las personas reconocen en mayor medida las situaciones de acoso sexual, incrementando la posibilidad de no incurrir en ellas.</li></ul>	65%	72%
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Concepto:</b> 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.</li></ul>	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.

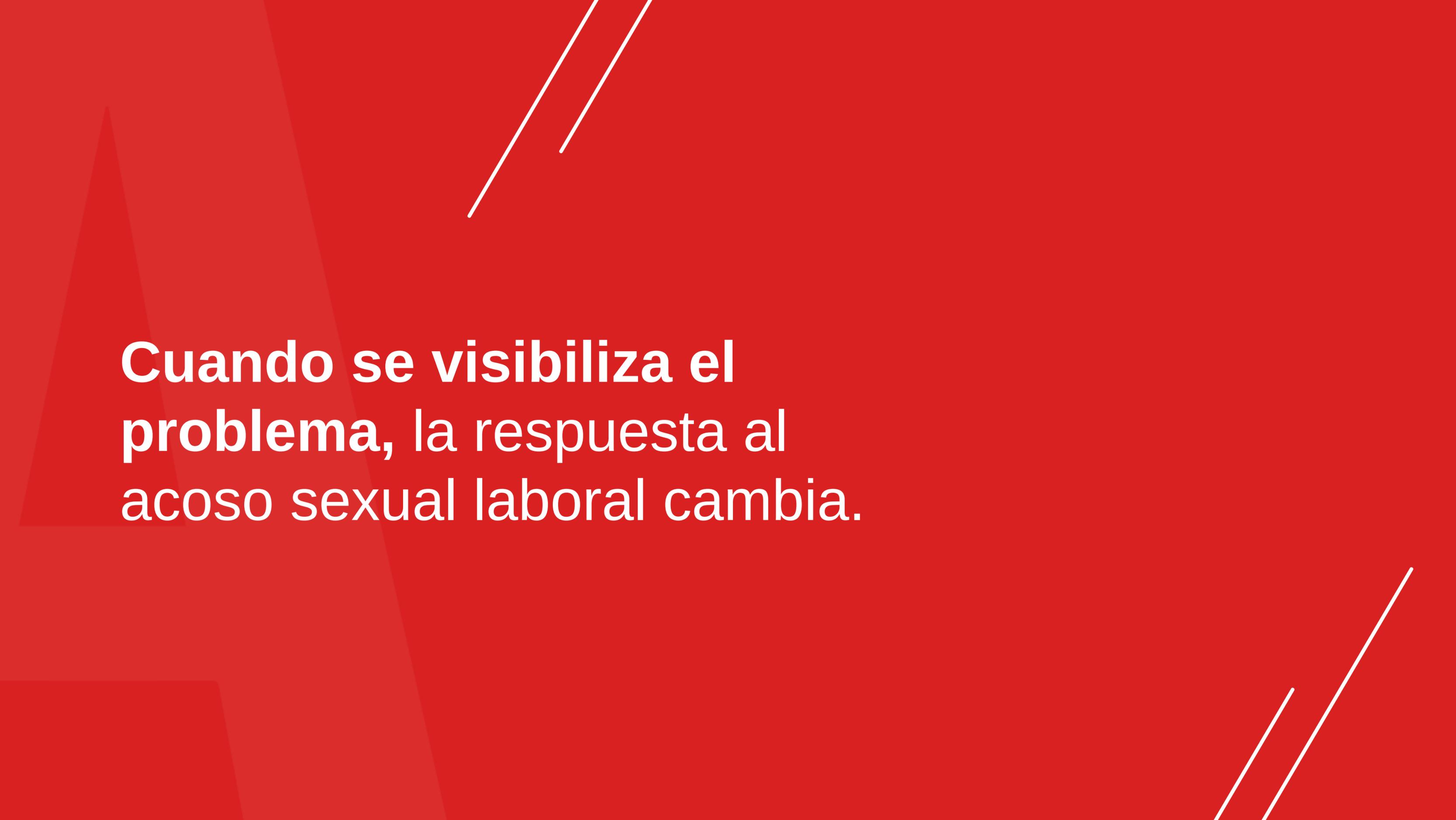
# +2400

Líderes participaron en el Taller a Líderes de ELSA.

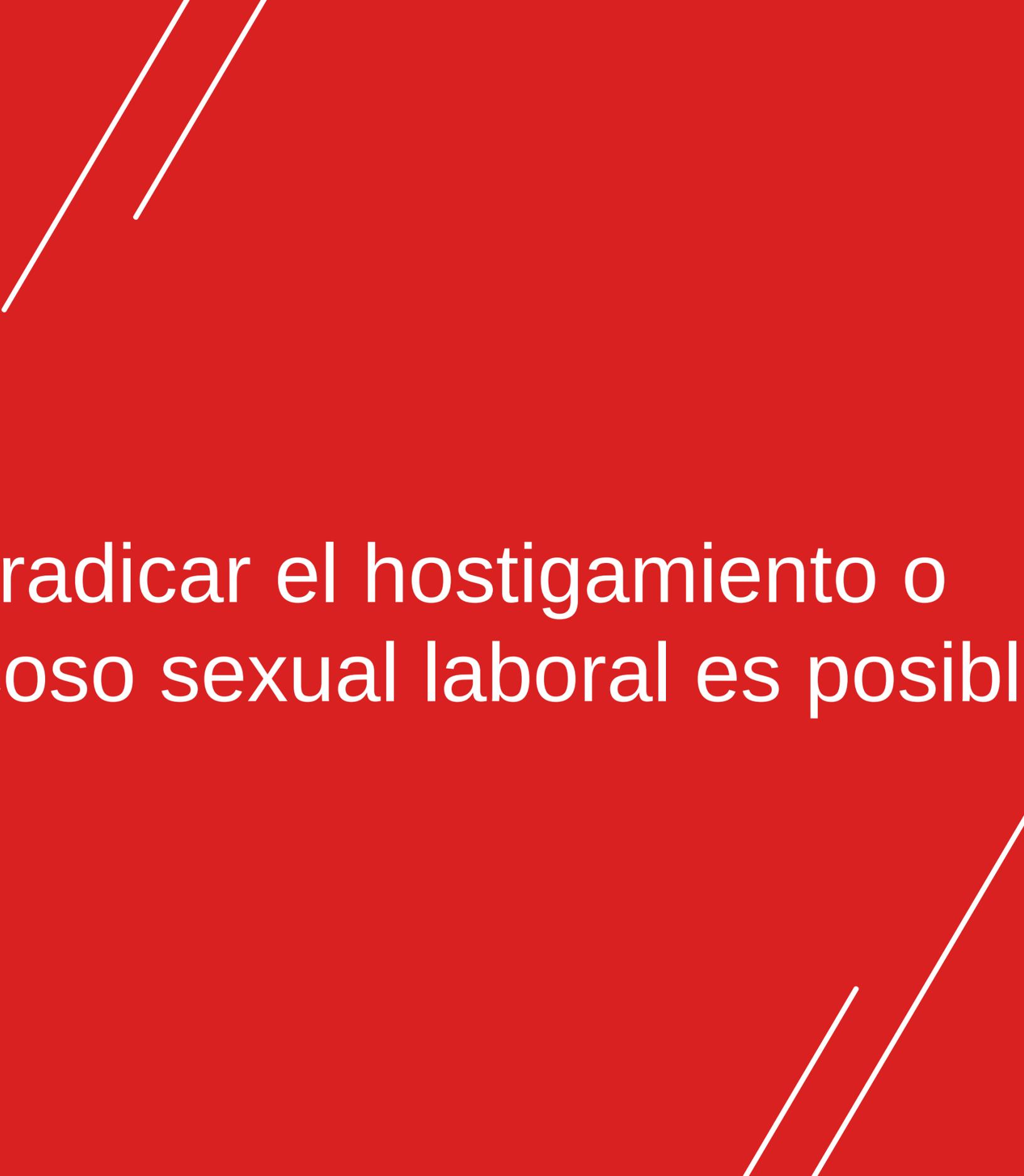
# Líderes involucrados generan estrategias sostenibles

## ▶ ¿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