

Marysol León: “Es imperativo frenar el vínculo de la corrupción y el acoso”

Usted participó en el evento “Género y Corrupción en el Perú” impulsado por la Presidencia del Consejo de Ministros, realizado el último 9 de mayo. ¿Por qué es relevante abordar estos temas?

Es de vital importancia abordarlos ya que afectan nuestros **entornos laborales** e inciden negativamente en el bienestar de los trabajadores y la productividad empresarial, pues no solo fomentan la impunidad, sino también un ambiente de **miedo y desconfianza**. Para ser más claros, la intersección entre la corrupción y el acoso sexual, así como su impacto en la participación y avance de las **mujeres** en sus carreras profesionales han trascendido como problemática global que afecta a grupos vulnerables.

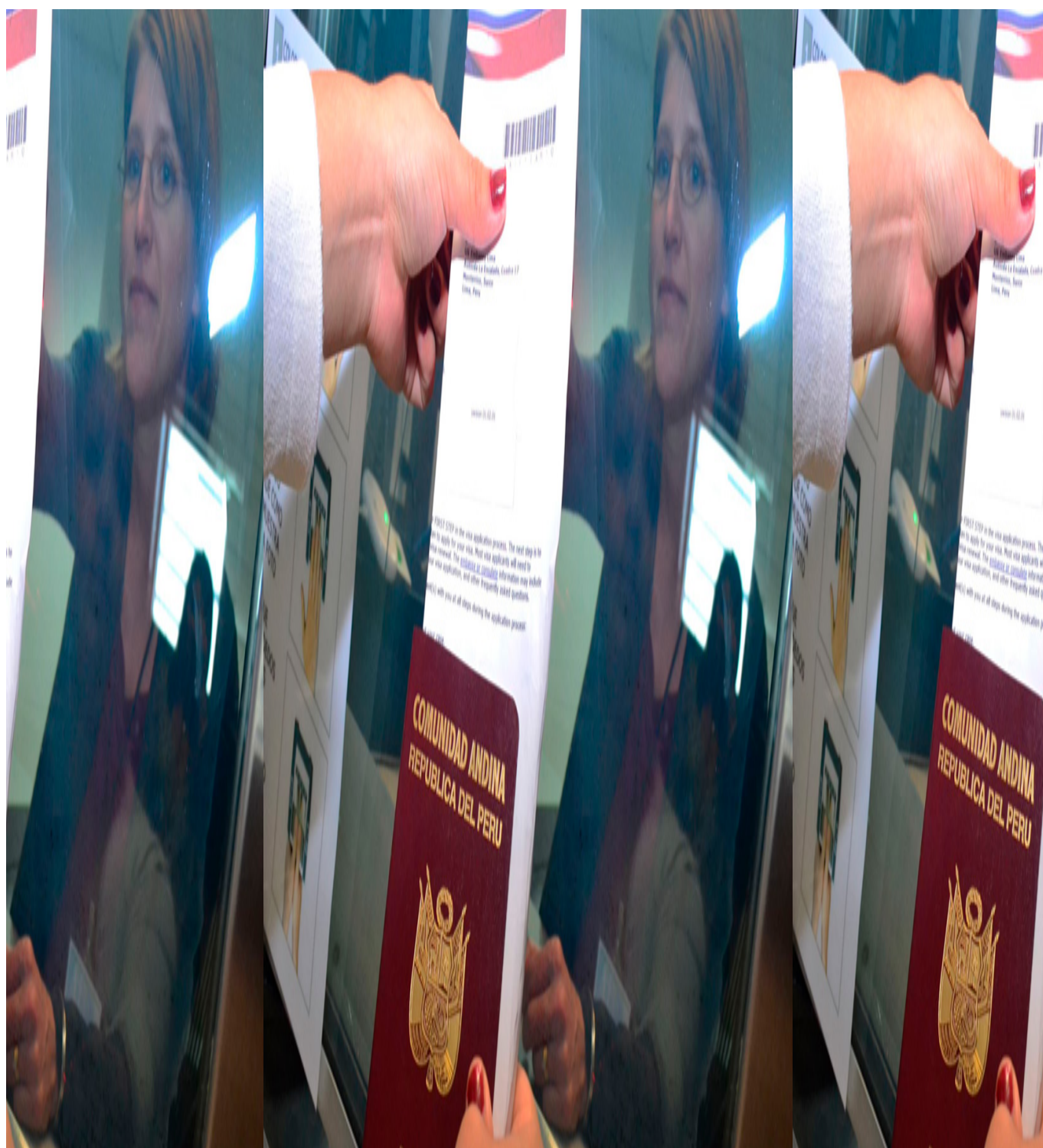
MIRA TAMBIÉN:



5 de abril del 2025

Importación de armas de Airsoft y Paintball mantiene tendencia a la baja en primer bimestre

[Leer más](#)



Guía para sacar tu Visa Americana: Evita estos errores

[Leer más](#)

Durante su participación, mencionó que la corrupción puede crear entornos para el acoso sexual de modo que este será menos propenso a la sanción. ¿Qué dicen las estadísticas sobre este tema?

Partamos de que la **corrupción** erosiona la integridad de nuestras instituciones y debilita los sistemas de rendición de cuentas. Las estadísticas así lo evidencian. Conforme al estudio de Transparencia Internacional, en entornos con alta corrupción, las denuncias de acoso sexual son el doble de propensas a ser ignoradas, en comparación con entornos con baja corrupción.

El **hostigamiento sexual laboral (HSL)** constituye un abuso de poder que involucra un trato indigno, amenazante y perturbador para la víctima. En el caso de Perú, una de cada tres trabajadoras es hostigada sexualmente. Además, las **mujeres** sufren más hostigamiento sexual que los hombres, en una proporción de nueve a una aproximadamente, conforme al estudio de la CCL realizado con apoyo de la Unión Europea, la Cooperación Española y ejecutado por la Universidad San Martín de Porres (UE-CE-CCL-USMP -2023).

El estudio también revela que los compañeros de trabajo perpetran más el **acoso sexual** que los jefes (poder tácito). Estos comportamientos no suelen ser incidentes aislados; más bien representan un patrón de comportamientos.

¿Anteriormente se contaba con este tipo de estudios? ¿Qué tanto afecta el acoso sexual al entorno empresarial?

No, gracias a este estudio es la primera vez que Perú logra evidenciar los altos costos invisibles que genera el **hostigamiento sexual laboral** ya que, en términos empresariales, disminuye la productividad e incrementa comportamientos contraproductivos. Ello demuestra que la violencia de género en las **empresas** no solo es un problema de carácter personal, sino de cultura organizacional por las actitudes gerenciales y la gestión inequitativa del tema.

Como lo comenté anteriormente, estos actos no solo fomentan un ciclo de impunidad, sino también un ambiente de incertidumbre y desconfianza. Un ejemplo palpable se encuentra en ciertas industrias donde la «cultura del silencio» prevalece, permitiendo que figuras de poder cometan abusos sin que sean debidamente sancionados.



¿Qué tanto limitan el acoso sexual y la corrupción el avance profesional de las mujeres?

Según las estadísticas, las mujeres en entornos corruptos tienen un **30 %** menos de probabilidades de alcanzar puestos de liderazgo. Esta dinámica no solo limita las oportunidades individuales, sino que también impide que nuestras organizaciones aprovechen plenamente la diversidad de talentos disponibles.

Un claro ejemplo de esto se observó en una corporación donde las promociones a posiciones directivas eran notablemente influenciadas por redes de favoritismo y sobornos, excluyendo efectivamente a las mujeres que no participaban en estos esquemas.

¿Las organizaciones ponen resistencias en el tema de prevención frente a esta problemática?

Podemos decir que existen importantes resistencias implícitas gerenciales que debilitan el compromiso consciente de las organizaciones. Viendo solo **Lima**, en una encuesta a 1 244 gerentes(as) provenientes de 374 empresas, se encontró que a mayores sesgos de género o creencias sexistas irracionales, se dan menores acciones de prevención en las empresas o un menor compromiso personal hacia la prevención (UE-CE-CCL-USMP, 2023).

Por otro lado, las crisis acentúan las **inequidades y el hostigamiento sexual laboral**. Por ejemplo, de 445 trabajadoras encuestadas de 76 empresas del norte del país, se incrementaron en seis veces los casos de **HSL** en el contexto de los desastres naturales. La misma medición se realizó en el sur del país, donde se ha evidenciado que el índice de HSL aumentó en un **50 %**, es decir, de cada dos mujeres, una ha sufrido hostigamiento sexual en el trabajo.

Frente a ese contexto, es importante que las **empresas** no descuiden la gestión de la prevención del HSL durante periodos de crisis.

Finalmente, ¿qué acciones puede tomar el sector privado para frenar el vínculo de la corrupción y el acoso sexual?

Es necesario impulsar la capacitación gerencial y aumentar la eficacia de los programas de prevención en las organizaciones, así como implementar herramientas y sistemas de gestión para poder generar buenas prácticas y, así, mitigar el acoso en el ámbito público y privado. Por ello es oportuna la adopción de códigos de conducta, auditorías regulares y canales seguros, prácticas recomendadas que han logrado resultados favorables.

Actualmente, varias empresas líderes vienen implementando programas de capacitación obligatoria sobre el acoso, políticas claras de denuncia y seguimiento, y sistemas de monitoreo independiente que han reducido los casos de acoso en más del **50 %**. Ello demuestra que aquellas organizaciones que construyen modelos de gestión equitativo tienen menores niveles de HSL y mejores rendimientos productivos, volviendo a las **empresas** más rentables.

Por tanto, es imperativo tener un compromiso activo y continuo sobre el tema de acoso para poder crear entornos más justos, seguros e inclusivos donde todos tengan la oportunidad de prosperar sin miedo a ser marginados o acosados.

LEER MÁS:

Conozca las obligaciones del empleador en relación al hostigamiento sexual laboral