



## **EL ACOSO COMO EJERCICIO DE PODER CONTRA LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL**

**AÑO 10/ No. 154/ 30-09-2023**

### **INTRODUCCIÓN**

La violencia de género es algo que está presente en la vida cotidiana de las mujeres, puede afectarlas de manera directa o indirecta y se manifiesta en cualquier lugar (en la calle, en los espacios de trabajo, en los hogares, en las escuelas, etc). La violencia contra las mujeres es algo que siempre ha existido; sin embargo, es un problema que ha aumentado en los últimos años, de acuerdo con información del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, durante los primeros diez meses de 2022 se registraron 3 mil 155 asesinatos de mujeres, las llamadas de emergencia relacionadas con incidentes contra la mujer aumentaron de enero a octubre de 2021, 40.1 por ciento. (SESNSP, citado en Infobae, 2022)

En México, la violencia de género es una de las principales preocupaciones de derechos humanos, se han dado pasos legislativos importantes para su erradicación; sin embargo, aún insuficientes en su implementación y desarrollo y en los procesos judiciales, pues se observan retrasos en las investigaciones, escasez de intérpretes y tratos irrespetuosos cargados de estereotipos.

Desde hace muchos años y gracias a las luchas feministas, las mujeres han logrado formar parte del mundo laboral, un espacio que está dominado en su mayoría por la figura masculina. Desafortunadamente, las mujeres han tenido que enfrentar grandes desventajas en sus espacios de trabajo, como desigualdad por el simple hecho de ser mujeres, acoso sexual y acoso laboral. Es así que cuando una mujer es víctima de acoso laboral suelen presentarse actitudes de hostigamiento,

persecución y rechazo constante y suelen ser a las mujeres que destacan en sus espacios de trabajo, ya sea por sus características físicas, por su nivel intelectual, por su cualidad de persuasión, etc.

El acoso laboral trae consigo un abuso de poder que principalmente es ejercido por hombres, los cuales cuentan con un elevado grado de jerarquía y para poder entender al poder, nos acercamiento al pensamiento del francés Michel Foucault, que a lo largo de su obra explica qué es el poder, cómo se ejerce y la manera de analizar el ejercicio de éste.

El objetivo de este trabajo es analizar la manera en la viven las mujeres en sus espacios de trabajo, la forma en la que un acosador abusa de su poder con el fin de violentar a las mujeres, las practicas que utiliza para ejercerlo y las consecuencias que puede traer para ellas. El presente trabajo está desarrollado de la siguiente manera, primero se abordó qué es poder y el análisis de las relaciones de poder, seguido de qué es el acoso laboral y qué tipos de acoso existen, por último, se aborda al acoso laboral que sufren las mujeres en sus espacios de trabajo.

## **EL PODER EN MICHEL FOUCAULT**

El poder a lo largo de la historia ha sido analizado por diferentes filósofos, sociólogos y politólogos, que desde sus marcos conceptuales y perspectivas particulares había analizado en términos negativos, poniendo como base aquello en donde existe un límite de lo permitido y lo prohibido, del estado, la Ley, las reglas, la represión, el castigo, de la violencia, etc. Cabe señalar que el objetivo de este trabajo no es analizar cada uno de esos términos negativos; sin embargo, se toma como ejemplo al sociólogo Max Weber, pues para este autor el poder era una herramienta represiva que sólo podía estar en manos del Estado o en una clase social, la cual se ejerce siempre de manera jerárquica y se impone aún contra toda resistencia.

Para fines de este trabajo se tomó el concepto de poder de uno de los filósofos más importantes, Michel Foucault, que, ante este escenario, aparece con uno de los planteamientos teóricos y filosóficos más reconocidos y ampliamente debatidos

sobre el poder, en el cual propone un análisis que rompe con esas formas tradicionales en las que se conceptualizaba, una forma que permite entenderlo más allá de los términos jurídicos o normativos, una forma positiva y productiva de ver el poder. Para acercarnos un poco al pensamiento de Foucault, es necesario tener en cuenta que uno de los puntos más importantes de su reflexión en toda su obra fue el estudio del sujeto y la manera en la que este va adquiriendo conocimiento a través de la experiencia y la forma en la que conduce sus acciones en la modernidad. El estudio del sujeto llevó a Foucault a hacer posible una vinculación entre el poder y la forma de relacionarse de los seres humanos, es entonces que propone una manera de análisis la cual lleva por nombre *microfísica del poder*, que en pocas palabras consiste en tomar al poder donde se lleva a cabo, en cada una de sus acciones, en cada uno de sus extremos; utilizando otros campos de análisis propios de la vida cotidiana de los individuos. (Canal, 2002)

Desde la perspectiva de María Inés García Canal (2002), el poder para Foucault no es más que una relación entre dos o más sujetos que se lleva a cabo de manera jerárquica, la cual tiene como objetivo doblegar la voluntad de alguien, de algunos o de todos los demás para cumplir con un objetivo final. Para Foucault, en las relaciones de poder necesariamente se encuentra una resistencia, es decir, siempre existirá una persona que ejerza ese poder y otra que se resista al mismo, esta resistencia puede ser consciente o inconsciente, puede ser momentánea o duradera, puede ser activa o pasiva, organizada o espontánea, pero siempre estará presente sea cual sea la situación.

Algo muy interesante en la obra de Foucault es la manera en la que explica la relación íntima que mantiene el saber con el poder; entendemos al saber cómo el conjunto de elementos que un sujeto va adquiriendo a lo largo de su vida, los cuales le permitirán definir una verdad; pero, para Foucault, lo interesante no es la manera en la que el sujeto va adquiriendo ese saber, sino, que él se centra en esas prácticas discursivas que con base a los conocimientos el sujeto que ejerce el poder se ve obligado a buscar nuevas formas de inducir, seducir o limitar las acciones del sujeto

dominado para cumplir con un objetivo final, pero también la persona en la que se ejerce poder, busca nuevas formas de escapar del sujeto que ejerce el poder.

Todos hemos escuchado la frase “Saber es Poder” y es que a pesar de que se ha convertido en un dicho popular, mantiene una verdad, mientras más conocimiento tenga una persona sobre algo o alguien, más opciones de poder tendrá; un ejemplo claro es la imagen que propone Michel Foucault, la cual denomina poder pastoral, en la que hace referencia a cómo es que el Estado moderno integró en sí una forma antigua de poder creada por la iglesia, la cual consistía en que el pastor guiara a los individuos para asegurar su salvación en el más allá, cuando esta creencia desaparece, el Estado moderno nace como la nueva y eficaz forma de poder, ahora las funciones pastorales son asumidas por diversos funcionarios e instituciones del estado, ya no se buscan metas religiosas, sino que ahora el Estado moderno busca actuar sobre las conductas de los ciudadanos de manera individual o colectiva, con el fin de “ver” por su bienestar y para hacerlo tiene que saber cuáles son sus necesidades y sobre eso ejercer el poder a través de leyes, normas o reglas. De esta manera, también se desarrolla el poder en las relaciones interpersonales, lo que para Foucault son los diferentes tipos de poderes: el poder que ejercen en las relaciones de pareja, el poder de los padres sobre sus hijos, el maestro que ejerce el poder educativo con los alumnos, el doctor que ejerce el poder clínico con sus pacientes, etc.

Para hacer un análisis de las relaciones de poder, Foucault propone varios elementos:

- 1) *Los sistemas de diferencias:* Para Foucault es importante analizar esas diferencias jurídicas o tradicionales de status; diferencias no solamente en cuestión de riqueza y bienes, sino, también diferencias lingüísticas y culturales, diferencias de ubicación espacial, destrezas, en pocas palabras, todo aquello en el que existe una diferencia entre los ciudadanos, así, hay un status derivado de la posesión de más conocimientos. No hay relación de poder sin diferencias de status.

- 2) *Tipo de objetivos:* Como lo mencionamos anteriormente, las relaciones de poder buscan un objetivo final, estos pueden ser mantener privilegios, acceder a un puesto, acumular ganancias, lograr el reconocimiento de status o simplemente lograr que se realice alguna función.
- 3) *Modalidades instrumentales:* Como su nombre lo dice, son todos esos instrumentos con los que se ejerce el poder, puede ser a través de los efectos del discurso (puede ser desde la educación pública hasta la retórica política como el nacionalismo), con intimidación, con mecanismos de vigilancia y control, por ejemplo, sistemas de vigilancia o video vigilancia, a través de normas, reglas y leyes.
- 4) *Tipos de estructura:* Dado que el poder se da de manera jerárquica, este se cristaliza y toma la forma de estructuras que, aunque parecieran no estar destinadas para reproducir el poder, en realidad son parte de la instrumentalidad del Estado, por ejemplo, la familia, que jerarquiza a sus integrantes por el ejercicio de poder, papá- mamá- hijo; la escuela, bajo la dinámica de director- maestra/o- alumno; en el hospital, con la relación médico- paciente, etc.
- 5) Y por último, *los grados de realización:* En esta nos explica que existen relaciones de poder que son más o menos elaboradas, que tienen más o menos niveles de conciencia en los objetivos y otras que utilizan más o menos instrumentos satisfactorios.

Con esto podemos decir que el ejercicio de poder es un hecho cotidiano, que va adquiriendo características que permitan su funcionamiento, se va elaborando constantemente y que de acuerdo a cada situación se va transformando, se desorganiza y se vuelve a organizar, que depende de su dinamismo y creatividad, siempre aparecerá algo nuevo, nuevas formas de resistirse, nuevas estrategias para ejercer el poder.

## **EL ACOSO LABORAL (MOBBING)**

El acoso laboral o también conocido como “mobbing” es un tipo de violencia psicológica extrema que se ejerce por una o varias personas en un espacio de trabajo. El acoso es un fenómeno que ha tomado una gran importancia para los legisladores, sociólogos, psicólogos y para la sociedad en general, ya que es un problema que cada vez es más constante en los lugares de trabajo. La mayoría de sus definiciones coinciden en que es una práctica constante de hostigamiento al trabajador.

Iñaki Piñuel (2001) señala que es un encadenamiento a lo largo de un periodo de tiempo de acciones hostiles manifestadas por una o varias personas del entorno del trabajador con el objetivo de deteriorar psicológicamente a la víctima y destruir su capacidad de empleabilidad.

Del mismo modo, Marie-France Hirigoyen (2013) define al acoso laboral como una forma de violencia insidiosa compuesta de palabras y actos que tienen como objetivo atacar y desestabilizar a la víctima.

En México se cuenta con la Ley Federal del Trabajo que tiene como objetivo crear normas y derechos que le permitan al empleado tener un espacio de trabajo equilibrado y digno, en el que no exista discriminación por razones de género, de edad, de discapacidad, etc. Sin embargo, no tiene una definición sobre el acoso laboral, pues sólo señala que es acoso sexual, entonces, para poder definirlo tomaremos como referencia a la Organización Internacional del Trabajo que lo reconoce y define como: “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta” (OIT citado en CNDH, 2017, pag.5)

Entendemos al acoso laboral como una serie de conductas, palabras y actitudes que son ofensivas, humillantes e intencionales hacia un trabajador, las cuales

pueden traer consecuencias que van creciendo con intensidad y frecuencia para la víctima tanto en lo emocional como en su salud.

Las estrategias de acoso laboral pueden variar de acuerdo a la posición del acosador, de acuerdo con la página de Psicología y Mente existen diferentes tipos de mobbing, los cuales están clasificados por su posición jerárquica y según sus objetivos:

1) Posición jerárquica

- 1.1. Mobbing horizontal: Es cuando el acosador y la víctima se encuentran en el mismo nivel, es decir, son compañeros de trabajo. Según la fuente anteriormente citada, este tipo de acosadores suelen atacar en aspectos de la vida personal de la víctima.
- 1.2. Mobbing vertical: Cuando una persona mantiene un grado jerárquico sobre la víctima (Jefe-Subordinado). Este suele emplear agresiones verbales y medidas organizacionales como críticas constantes, asignación de tareas difíciles, discriminación, etc.

2) Según sus objetivos

- 2.1 Mobbing estratégico: El objetivo es hacer que la víctima renuncie a su contrato de manera voluntaria.
- 2.2 Mobbing de dirección o gestión: Este tipo de acoso consiste en desechar al trabajador que es poco sumiso o que no se ajusta a las expectativas del jefe.
- 2.3 Mobbing perverso: Hace referencia a que no tiene un objetivo laboral, sino que las causas se encuentran en la personalidad manipulativa y hostigadora del acosador. Este tipo de acoso suele poner a la víctima en una posición donde no existan testigos.
- 2.4 Y por último el Mobbing disciplinario: Prácticamente consiste en hacer que la víctima entienda que las cosas se tienen que hacer a la manera del acosador, porque si no será castigada.

Cabe señalar que el acoso laboral puede ser llevado a cabo tanto por hombres como por mujeres; este tipo de violencia suele ser a través de burlas en público, realizar o esparcir rumores, exagerar o criticar el trabajo de sus compañeras, hacer burlas del aspecto físico y limitar la comunicación de la víctima, suelen limitar las tareas laborales o implementar nuevas tareas sin la explicación para su realización, actividades que dañen la moral de la víctima, cambios de área donde no pueda tener comunicación con nadie.

### **LAS MUJERES Y EL ACOSO LABORAL (MOBBING)**

A lo largo de la historia los grupos feministas han luchado para promover los derechos de las mujeres (civiles, políticos y económicos), además de que ha jugado un rol importante para denunciar y cambiar los estereotipos de género. El tema del acoso, a pesar de no ser necesariamente derivado del feminismo, sí es una lucha constante de los grupos feministas, pues el acoso es algo que está presente en la vida de las mujeres como en la calle, en sus espacios de trabajo, en sus hogares, en la escuela, etc. Y a pesar de que han existido avances importantes para la erradicación de la violencia contra las mujeres todavía existe mucho trabajo por hacer, principalmente para evitar el acoso laboral.

Todas las sociedades construyen modelos muy arraigados del ser mujer y del ser hombre, los cuales son inculcados desde la familia, enseñados en las escuelas, transmitidos en los medios de comunicación, etc. Con ello se establece un sistema de relaciones entre hombres y mujeres, sistemas donde los hombres son el sexo dominante, quienes son los encargados de la toma de decisiones y quienes concentran el poder, mientras que las mujeres están subordinadas a esta forma de dominio y son limitadas al trabajo doméstico y cuidado de los/as hijos/as, a esta forma de organización social se le ha denominado patriarcado.

Ese mismo sistema patriarcal se lleva a cabo en el ambiente laboral, normalmente quien ejerce poder en las empresas o instituciones son los jefes, que en su mayoría son hombres y que por lo general cuentan con trabajadoras y trabajadores en los que recae el poder. Cuando un jefe ejerce su poder y no puede llevar a cabo su



objetivo final, este comienza a dictar formas de castigo que lo llevan al acoso y en muchos de los casos cuando es hacia una mujer va acompañado del acoso sexual. Pero de igual forma cuando ese sistema patriarcal es defendido por las propias mujeres, son ellas mismas las que deciden mantener sus estados de conformidad y de poder, aunque esto las ponga detrás de un hombre. Las mujeres defensoras del patriarcado suelen despreciar y minimizar la trayectoria académica y laboral de sus compañeras de trabajo, lo que las lleva a ser las principales en llevar a cabo prácticas de mobbing, pues comienzan a agredir e impiden el desarrollo profesional de otras mujeres.

En México, el acoso laboral contra las mujeres ha sido uno de los principales problemas dentro de las organizaciones o instituciones, pues de acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los hogares, en México, el 2022 se reportó que al menos 7.9 millones de las mujeres han sufrido violencia en el trabajo, la cual la clasifican en tres tipos de violencia: psicológica, física y sexual. Esta última es la más común, pues 5.7 millones la han sufrido, casi 2 millones han sido víctimas de un ataque sexual, donde las han manoseado, tocado, besado, recargado o encimado, sin su consentimiento, al igual que les han mostrado los genitales o se los han tocado frente a ellas y las han obligado a mirar contenido pornográfico; a otros 2 millones de mujeres les han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo, de las cuales recibieron represalias como el intento de despido o cambios de área por haberse negado, y más de 615,000 han sido violadas o han sufrido un intento de violación en sus espacios de trabajo (INEGI, ENDIREH, 2021).

Como lo mencionamos anteriormente, el acoso laboral contra las mujeres es algo que se ve a diario y no sólo en nuestro país. En el 2019 se estrenó una película estadounidense que está basada en hechos reales, la cual lleva por nombre “El escándalo” que se basa en el acoso laboral y sexual que sufrieron las presentadoras de noticias de Fox News, Megyn Kelly y Gretchen Carlson por su jefe Roger Eugene Ailes (político, empresario y productor de televisión), en esta se puede observar

cómo el jefe abusa de su poder y se aprovecha de los deseos de crecimiento profesional o de las situaciones personales de sus empleadas, pidiéndoles a cambio de lo que quieren una interacción sexual, las formas de castigo que aplicaba con las mujeres que se llegaban a negar eran el despido o se les retiraba el apoyo. También resalta cómo tienen que ser las mujeres físicamente para ocupar un lugar frente a las cámaras (delgadas, con cintura, piernas bonitas, cara bonita, etc.) ya que él decía que la televisión era un medio visual, y cómo deben vestir las que trabajan dentro de la empresa (vestidos arriba de la rodilla, pegados y tacones) con el objetivo de que los hombres que trabajan ahí y él mismo pudieran admirarlas.

Otro de los puntos claves de la película son las mujeres que defienden al orden patriarcal; por ejemplo, la esposa del acosador que justificaba sus acciones y sus palabras porque es hombre y una persona “juguetona y bromista” y culpaba a las mujeres por no poder entender las formas de “halago” y de bromear de su marido. Por último y algo muy importante es que cuando una de las presentadoras de noticias tras su despido decide hablar y denunciar el acoso que sufrió, se topa con una serie de mujeres que se niegan hablar y rendir su testimonio por miedo a las represalias del acosador; una vez que otra de las presentadoras decide hablar, muchas mujeres rinden su testimonio y logran que lo destituyan, pero cabe recalcar que este no obtiene otro tipo de castigo.

Desafortunadamente, muchas de las mujeres que han sufrido acoso laboral o sexual en sus espacios de trabajo no denuncian a su agresor porque saben que es probable que no se haga nada o no pase de una llamada de atención, por lo tanto, el acosador buscará nuevas formas de castigo con el objetivo de vengarse por haberlo evidenciado; pero no sólo eso, también existen otros factores que llevan a las mujeres a callarse y aguantar este tipo de agresiones, principalmente porque necesitan el empleo y segundo porque en ocasiones ponen en duda su palabra, les piden una manera de comprobar que han sido violentadas laboralmente y no siempre cuentan con esa evidencia, cuando es por acoso sexual es mucho más difícil probarlo, porque como lo mencionaba anteriormente, el acosador suele hacerlo en privado.

## CONCLUSIONES

Se ha permitido reconocer las diferentes formas de maltrato, violencia y acoso que las mujeres sufren a diario en sus espacios de trabajo. Para que el acoso laboral se desarrolle se requiere ser pensado, se necesita tiempo y conocimiento sobre el sujeto que será acosado o acosada, en este caso las mujeres, es por eso que el pensamiento de Foucault nos ha permitido tener más claro cómo se llevan a cabo las relaciones de poder y cómo podemos identificar más fácilmente estas relaciones de poder en el acoso laboral; ya que sí se encuentra una diferencia de status, pues quienes practican del acoso laboral son las personas que cuentan con un status (jefe) de los cuales en su mayoría son hombres; se tiene un objetivo final, el cual puede variar pero hablando de este problema puede ser discriminar a la mujer por el hecho de ser mujer o puede tener un fin sexual; los instrumentos que utiliza son la intimidación pues abusan de su poder para que la mujer acceda o se calle, amenazándolas con un factor importante de su vida que es su trabajo; el tipo de estructura en este caso se lleva dentro de los espacios de trabajo y por último, los grados de realización, principalmente cuando el acoso laboral lleva acoso sexual se comienza con bromas, comentarios fuera de lugar que incomodan a las mujeres, para después proponerles algo más íntimo.

Es necesario que las instituciones o empresas pongan más atención a estos tipos de violencia, pues no sólo trae consecuencias para las víctimas, sino también para la productividad de estos y se necesitan más leyes que protejan los derechos de las mujeres en sus espacios de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

Infoae. (6 de diciembre del 2022). En México más de 10 mujeres son asesinadas al día, sólo el 24% de los casos es investigado como feminicidio.  
<https://www.infobae.com/america/mexico/2022/12/06/en-mexico-mas-de-10->

[mujeres-son-asesinadas-al-dia-solo-el-24-de-los-casos-es-investigado-como-feminicidio/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20informaci%C3%B3n%20del,homicidios%20dolosos%20en%20las%20indagaciones.](#)

García Canal. (2002). Foucault y el poder. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

Lugo, M. (2017). Acoso laboral “mobbing” [Archivo PDF]. <https://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Acoso-Laboral-Mobbing.pdf>

Psicología y mente. (7 de octubre del 2022) Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>

Lomas, Marta. (2018). Acoso ¿Denuncia Legítima o victimización? Fondo de Cultura Económica.

Piñel y Azabala, I. (2001). Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. Sal Terrae.

France, M. (2013). El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso. Éditions La Découverte et Syros, París.

Fuentes, R. (2013). Acoso laboral o mobbing y violencia de género [Archivo PDF]. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38415.pdf>

INEGI. (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los hogares [Archivo PDF]. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh\\_2021\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh_2021_Nal.pdf)

Universidad Autónoma de la Ciudad de México. (5 de septiembre del 2018). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. <https://www.redalyc.org/journal/628/62863298018/html/>

Universidad Latina de América. (8 de enero del 2021). Las luchas feministas y la violencia de género: revolución y resistencia. <https://www.unla.mx/blogunla/las-luchas-feministas-y-la-violencia-de-genero-revolucion-y-resistencia>

**NOTA METODOLÓGICA:**

El presente escrito es el producto de una investigación documental, que se realizó en medios digitales y libros que son mencionados en la bibliografía en que se basó dicha indagación que da como resultado el título descrito.

**Elaboró**

**Revisó**

**Autorizó**

---

**Lic. Andrea Arellano Tavera  
Jefa del Departamento de  
Estudios y Difusión del  
Desarrollo y Cultura Política**

---

**C. Antonio López López  
Asesor de la Dirección  
de Desarrollo Político**

---

**Mtro. Emanuel Montiel Soto  
Director de Desarrollo Político**