

# Acoso sexual laboral: el problema no es el individuo, sino el poder

**PS. Claudia Riquelme Arroyo**  
Perito Forense  
Docente Psicología Universidad  
Andrés Bello

**E**n el debate público sobre el acoso sexual laboral persiste una idea extendida pero equivocada, que lo vincula a hechos aislados, protagonizados por individuos desviados o con problemas personales. Sin embargo, la evidencia desde la victimología, la criminología y estudios de género muestran algo mucho más incómodo y es que el acoso sexual laboral no es una anomalía, sino una práctica que emerge y se sostiene en estructuras de poder profundamente arraigadas.

Desde la victimología contemporánea, el foco ya no es preguntarse “por qué esa persona fue víctima”, sino en comprender cómo ciertas condiciones sociales, organizacionales y culturales facilitan la victimización, ya que no se trata de debilidad individual, sino de posiciones estructurales de vulnerabilidad. En el contexto laboral, la dependencia económica, la precariedad de las condiciones contractuales y la asimetría jerárquica generan escenarios donde la denuncia se ve seriamente limitada, por lo que muchas víctimas no ven más alternativas que resistir con el costo emocional que esto implica.

En paralelo, la criminología muestra que quienes ejercen acoso sexual laboral suelen ser personas funcionales, insertas en organizaciones que, de manera explícita o implícita, permiten estas conductas. Más que impulsos sexuales descontrolados, lo que se observa es el uso del acoso como herramienta de control o reafirmación de estatus. Es decir, el acoso no solo como actuación del deseo; sino como expresión de poder.

Aquí es donde las estructuras organizacionales adquieren un rol central. Las jerarquías rígidas, los liderazgos autoritarios y la falta de mecanismos eficaces de control generan condiciones propicias para el abuso. Cuando las sanciones son débiles o inexistentes, el silencio es la consecuencia

lógica de sistemas que castigan más la denuncia que la agresión, reforzándose la impunidad.

Pero el problema no se limita a los contextos laborales. Las estructuras de género atraviesan estas dinámicas de manera decisiva. Tal como han planteado autoras como Catharine MacKinnon, el acoso sexual laboral es una forma de discriminación que reproduce relaciones históricas de subordinación. No es simplemente un exceso individual, sino una práctica que reafirma jerarquías de género: todos conocemos las respuestas a ¿quién puede acosar?, ¿quién debe tolerar?, ¿quién se arriesga a perder más al denunciar? Las normas de masculinidad refuerzan al hombre en una posición de dominación legítima y las normas de feminidad ubican a las mujeres en roles de subordinación.

Desde una perspectiva más amplia, pensadores como Michel Foucault permiten comprender que el poder no opera solo desde arriba, sino que circula en prácticas cotidianas y silencios compartidos. El acoso sexual laboral, no siempre es explícito; muchas veces se inscribe en bromas, insinuaciones o conductas ambiguas que, cumplen una función disciplinaria, de recordar a ciertas personas cuál es su lugar.

Así, el fenómeno se sostiene en estructuras de poder organizacional, de género e institucional. La primera distribuye jerarquías y recursos; la segunda legitima desigualdades; la tercera, cuando falla, garantiza la impunidad. En conjunto, configuran un sistema donde el acoso no solo ocurre, sino que se reproduce.

Reducir este problema a “malas personas” es simplista y peligroso porque desplaza la responsabilidad desde las estructuras hacia los individuos, impidiendo transformaciones reales. Si el acoso sexual laboral es, como muestra la evidencia, una expresión de poder, entonces su prevención no pasa únicamente por sancionar conductas, sino por cuestionar y modificar las condiciones que las hacen posibles. Hablar de acoso sexual laboral, en definitiva, es hablar de cómo se organiza el poder en nuestra sociedad. Y eso, inevitablemente, incomoda más que cualquier caso individual.