

## Acoso Sexual en el Trabajo, hacia un enfoque renovador desde la Economía Política

Sergio Pena Dopico<sup>1</sup>; Ana Rapado Tamarit<sup>2</sup>

Recibido: 7 de junio de 2022/ Aceptado: 17 noviembre de 2022

**Resumen.** En este artículo discutimos algunos de los principales sesgos que rodean los estudios académicos sobre el acoso sexual en el trabajo. Para ello recurrimos a la Economía Política, disciplina que nos permite repositionar aspectos como el clima organizacional o los efectos del acoso sobre la rentabilidad de las organizaciones. En este sentido, ofrecemos una perspectiva sistemática a partir de un estudio cualitativo realizado en Ecuador con dieciséis grupos de discusión formados por hombres y mujeres de diferentes perfiles profesionales. A través del análisis de sus experiencias, destacamos que la reificación de la fuerza de trabajo es decisiva para convertir la sexualidad de los trabajadores en un recurso productivo en manos de las organizaciones. Analizando este proceso, terminamos señalando la necesidad de soluciones no basadas únicamente en la responsabilidad individual o en función de la rentabilidad, sino en la desmercantilización de la fuerza de trabajo por la acción social.

**Palabras clave:** plusvalor sexual, subjetividades productivas, clima organizacional, reificación, Ecuador.

### [en] Workplace Sexual Harassment, towards a renewing approach from the Political Economy

**Abstract.** In this article we discuss some of the main biases surrounding academic studies on sexual harassment in the workplace. To do so, we resort to Political Economy, a discipline that allows us to reposition aspects such as the organizational climate or the effects of harassment on the profitability of organizations. In this sense, we offer a systematic perspective based on a qualitative study carried out in Ecuador with sixteen discussion groups formed by men and women of different professional profiles. Through the analysis of their experiences, we highlight that the reification of the workforce is decisive to turn the sexuality of workers a productive resource in the hands of organizations. Analyzing this process, we end by pointing to the necessity of solutions not based solely on individual responsibility or depending on profitability, but rather on the de-commodification of the workforce by social action.

**Keywords:** Sexual surplus, productive subjectivities, organizational climate, reification, Ecuador.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Algunas aclaraciones conceptuales y metodológicas. 3. Método de investigación. 4. La reificación del cuerpo y la fuerza de trabajo. 4.1. AST y la subjetividad como recurso productivo para la intensificación del trabajo. 4.2. AST y plusvalor sexual. 4.2.1. Plusvalor erótico y consumo individual. 4.2.2. Plusvalor erótico y consumo productivo. 4.2.3. Plusvalor reproductivo. 4.2.4. Contradicciones entre consumo productivo e individual del plusvalor sexual. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

<sup>1</sup> Grupo de Investigación Comunicación, Comunidad y Cambio Social. Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). Correo electrónico: [spenad@unemi.edu.ec](mailto:spenad@unemi.edu.ec).

<sup>2</sup> Grupo de Investigación Comunicación, Comunidad y Cambio Social. Universidad Estatal de Milagro (UNEMI). Correo electrónico: [arapadot@unemi.edu.ec](mailto:arapadot@unemi.edu.ec).

**Cómo citar:** Pena Dopico, S.; Rapado Tamarit, A. (2023). Acoso Sexual en el Trabajo, hacia un enfoque renovador desde la Economía Política, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(1), 199-217.

## 1. Introducción

Veinte años atrás, Welsh (1999) lamentaba que una de las debilidades de los estudios sobre Acoso Sexual en el Trabajo (AST) era la falta de explicaciones teóricas sistemáticas. Consideramos que esta observación sigue vigente en nuestros días<sup>3</sup>, y entendemos esta falta de sistematicidad como el resultado de tres elementos.

En primer lugar, el AST es un fenómeno que ha sido estudiado principalmente en grandes organizaciones formales en países «desarrollados» (DeSouza y Cerqueira, 2009). Aun cuando se han realizado estudios en otras latitudes, esto se ha hecho sin cuestionar los preceptos heredados de los primeros.

En segundo lugar, a pesar de que ha habido cierta evolución desde los estudios centrados en las características individuales de víctimas y victimarios hacia la atención a los factores organizacionales, el enfoque psicologicista predominante ha excluido la posibilidad de atender a las organizaciones propiamente como «perpetradoras» del acoso (Williams, 2007), obviando, por tanto, una parte fundamental del fenómeno.

Por último, el AST ha sido estudiado excesivamente como un problema encerrado en sí mismo, desconectado de aspectos tan interrelacionados como el Acoso Laboral General (Lopez et al., 2009), otras formas de violencia contra las mujeres, y diferentes mecanismos de explotación, ignorando, por tanto, las causas comunes que pueden subyacer a todos ellos.

En este artículo proponemos una reflexión teórica que avanza para ofrecer una respuesta sistemática a estas limitaciones, y que parte de un trabajo de investigación realizado en Ecuador basado en la realización de dieciséis grupos de discusión. Para lograrlo, hacemos un uso extensivo de la crítica marxista de la economía política, así como de las teorías de la economía política de la salud (Doyal y Penell, 1979), las perspectivas sistémicas sobre género (Doyal, 1995; Segato, 2003; Beauvoir, 2005; Federici, 2010), así como de aportaciones provenientes de disciplinas como la sociología del trabajo (Castillo y López, 2018; López, 2018) o la psicodinámica del trabajo (Dejours, 2009).

Después de una breve discusión conceptual y metodológica, discutiremos la asunción que domina la mayor parte de la literatura académica sobre el AST: la importancia del «clima organizacional» como predictor del acoso. Abordaremos la importancia de prestar atención a la reificación y a las diferentes formas de explotación como determinantes de dicho clima y las formas que adquiere el acoso. Esto nos permite entenderlo como un dispositivo de intensificación del trabajo y de construcción de subjetividades que sirvan como recurso productivo. Finalmente, abordamos

---

<sup>3</sup> Esto no quiere decir que la literatura reciente sobre AST no se haya preocupado por explicar este problema teóricamente. McDonald (2012), por ejemplo, establece una clasificación de los principales paradigmas teóricos en este campo siendo el sociocultural y el organizacional los marcos de análisis más comunes. Sin embargo, estos enfoques están limitados en su objetivo y, por lo tanto, en ausencia de diálogo entre ellos, se encargan de abordar las «pequeñas verdades» acerca del AST sin tomar en cuenta su contexto más general.

el concepto de «plusvalor sexual» para analizar diferentes formas de explotación de la sexualidad por parte de las organizaciones.

## 2. Algunas aclaraciones conceptuales

Entendemos el AST como un «patrón de experiencia» marcado por relaciones sociales de dominación y explotación que rodean a la sexualidad en el lugar de trabajo (Fitzgerald y Cortina, 2018). Rehuimos las explicaciones psicologicistas centradas en los actos individuales como un enfoque excesivamente reduccionista que ha velado las múltiples relaciones sociales por las que las organizaciones «rutinaria e intencionalmente explotan la sexualidad de los y las trabajadoras» (Williams, 2007: 158). Nuestro enfoque no elude las responsabilidades individuales de los perpetradores, sino que las extiende a un marco más amplio. Por otra parte, entendemos que, para nuestros objetivos, lo fundamental no es tanto la definición rígida de los comportamientos individuales que pueden ser etiquetados como AST, sino «entender en qué trama de relaciones se producen, qué realidades materiales y simbólicas lo favorecen» (Pernas, 2001:55).

Decidimos tratar las diferentes formas de acoso atravesadas por la sexualidad (como el acoso de género) como AST a pesar de sus diferencias<sup>4</sup>, de cara a subrayar su papel común en la reificación de la fuerza de trabajo (especialmente, pero no solo, de las mujeres trabajadoras), y cómo son usadas para convertir la sexualidad en un recurso productivo en las manos de las organizaciones. Por lo tanto, y de acuerdo con la forma en la que las personas que participaron en los grupos de discusión experimentan este problema, elegimos incluir un rango de experiencias que va desde las formas más extremas de acoso a las más naturalizadas y cotidianas como un *continuum* de violencia y opresión.

Por otra parte, la falta de aproximaciones teóricas sistemáticas al AST que previamente hemos identificado está íntimamente relacionada con los paradigmas metodológicos que han sido utilizados para abordar el tema. Varias autoras han señalado que la mayor parte de estudios se han centrado en ofrecer modelos descriptivos para unas pocas variables que impactan en el fenómeno, sin ofrecer explicaciones de por qué ocurre el acoso (Welsh, 1999; Cuenca-Piqueras, 2017). La influencia del neopositivismo (de la Garza, 2012) ha llevado a una situación en la que buscamos confirmar hasta la extenuación «pequeñas verdades» que, en ocasiones resultan difícilmente generalizables debido al escaso número de variables controladas. Esto ha creado una literatura plagada de lo que podríamos denominar «tautologías probabilísticas» como, por ejemplo, demostrar que las mujeres con jefes que las apoyan o que trabajan en grupos con relaciones de solidaridad fuertes tienen menos posibilidades de ser acosadas (de Coster, et al., 1999).

Partiendo de la imposibilidad intrínseca de operacionalizar una realidad muy compleja en un número limitado de variables, también se observa un análisis problemático de las relaciones entre dichas variables. La búsqueda de correlaciones ha sido insuficiente para hablar sobre la raíz de los problemas analizados y, en ocasiones, ha llevado a forzar una relación de causalidad entre dichas variables –véase el caso de Hersch (2018)–.

---

<sup>4</sup> Para una revisión conceptual amplia, que recoja las múltiples caras de este fenómeno, véase Fitzgerald y Cortina (2018).

Por otro lado, la propia conceptualización del AST también determina la forma de obtener resultados e interpretarlos: por ejemplo, Buchanan, Settles y Woods (2008) han mostrado que las definiciones genéricas del acoso en las mediciones a menudo ocultan diferentes formas de acoso, en su caso en función de la identidad racial. En este sentido, diversas autoras se están centrando en identificar estas diferentes formas, destacando la necesidad de incorporar elementos cualitativos para acercar las concepciones del acoso al terreno (Rodríguez-Martínez y Cuenca-Piqueras, 2019; Fitzgerald, 2019; McDonald, 2012; Pérez y Rodríguez, 2012; Chamberlain et al., 2008; Williams, 2007; Welsh, 1999).

### 3. Método de investigación

Inspirados por la investigación realizada por Pernas (GEA 21, 1998), organizamos dieciséis grupos de discusión: ocho en la ciudad de Quito (Q) y ocho en la ciudad de Guayaquil (G), por ser las dos ciudades más grandes y representativas de Ecuador. La literatura preexistente sugiere que la experiencia de acoso cambia en función del tipo de empleo o la proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo, y que el fenómeno afecta más a las mujeres que a los hombres. Por esta razón, nuestros grupos de discusión se compusieron de empleados y empleadas pertenecientes a las tres ramas de actividad más feminizadas y a las tres ramas de actividades menos feminizadas de Ecuador. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (Ferreira et al., 2012), los sectores más feminizados son: hogares privados con servicio doméstico (94,1%), actividades de servicios sociales y salud (68,3%) y hoteles y restaurantes (65,8%). Las tres ramas de actividad con el menor porcentaje de mujeres son: construcción (5,3%), explotación de minas y canteras (9,7%), y transporte, almacenamiento y comunicaciones (11%).

También asumimos que los niveles de cualificación están relacionados con el estatus (en términos de estabilidad o autonomía), y la literatura existente sugiere que las cualificaciones son un factor influyente a la hora de configurar distintas formas de acoso (Chamberlain et al., 2008).

Como resultado organizamos los grupos de discusión, para un total de 138 participantes, como sigue a continuación (los números de abajo indican el número total de participantes en cada grupo):

**Tabla 1.** Organización de los grupos de discusión

SEXO	MUJERES												HOMBRES			
RAMA DE ACTIVIDAD	Más feminizados						Menos feminizados						Más feminizados		Menos feminizados	
	G1 9		Q1 10		G2 9		Q2 10		G7 7		Q7 7		G8 10		Q8 6	
CUALIFICACIÓN	Alta		Media		Baja		Alta		Media		Baja					
	G3 8	Q3 9	G4 10	Q4 7	G5 9	Q5 9	G6 9	Q6 9	G7 7	Q7 7	G8 10	Q8 6				

Fuente: elaboración propia.

Las tres grandes temáticas que fueron abordadas en el guion de los grupos de discusión fueron las siguientes: relaciones entre hombres y mujeres en el trabajo, experiencias de AST y, finalmente, el rol de la organización. También incluimos una pregunta de cierre centrada en las posibles soluciones al AST. El guion utilizado para fomentar el diálogo fue el siguiente:

1. ¿Cómo son las relaciones con sus compañeros varones/mujeres en el trabajo?
2. ¿Alguna vez han experimentado alguna situación incómoda con sus jefes, colegas, clientes...?
3. ¿Podrían hablar acerca del Acoso Sexual que han visto o experimentado en el trabajo?
4. ¿Cuál creen ustedes que fue el rol que cumplió la empresa durante dichas experiencias?
5. ¿Qué soluciones consideran útiles para lidiar con el AST?

Aunque puede ser difícil acercarse al AST mediante métodos cualitativos, debido a la autocensura y el temor a las represalias que pueden tener las informantes (Lopez et al., 2009), un elemento positivo que encontramos en nuestros grupos de discusión fue precisamente que, a pesar de mostrar resistencias y suspicacias iniciales –por ejemplo, algunas participantes iniciaban el proceso grabando a escondidas la sesión, por si se trataba de una estratagema de su empresa–, el debate colectivo con otras mujeres las animó a romper barreras. Teixeira (2002) lo describe como un proceso de «sensibilización creciente» mediante el que muchas informantes adquieren consciencia de los problemas que se abordan durante las entrevistas, reinterpretabo sus propias experiencias, a menudo silenciadas hasta ese momento.

#### **4. La reificación del cuerpo y la fuerza de trabajo**

Desde los años noventa se ha asumido que uno de los principales predictores del AST es el clima organizacional, centrándose muchas investigaciones en dirimir qué elementos de dicho clima afectan al AST y cómo lo hacen (Gruber, 1998; Mueller et al., 2001; Willness et al., 2007; Bergman y Henning, 2008). No obstante, a la hora de explicar por qué unas organizaciones poseen un clima u otro, por qué unas toleran y otras no el AST, no encontramos respuesta. De haberla, probablemente sería reproduciendo las clásicas concepciones sobre los perfiles individuales de los acosadores, pero esta vez a nivel organizacional: poca cultura o educación, falta de liderazgo, prejuicios sexistas, etc. Estas explicaciones, por tanto, terminan cayendo en una tautología: el clima organizacional es positivo porque se basa en unos fundamentos éticos; si el AST es un comportamiento no-ético, entonces un clima organizacional ético excluye la posibilidad de estos comportamientos en su seno.

Este enfoque, de hecho, a menudo ha supuesto idealizar los entornos de trabajo más formales y «modernos», así como sus nuevas formas de gestión (véase el caso de Mueller et al., 2001)<sup>5</sup>. Sin embargo, tal y como nos recuerda Pernas, esto conlleva un riesgo:

---

<sup>5</sup> Chamberlain et al. (2008) ya han señalado que estas nuevas formas de gestión, lejos de eliminarlas, ha transformado las formas de AST: por ejemplo, una mayor autonomía de las mujeres en sus puestos de trabajo, si bien

el tópic permitía dejar a salvo a la empresa moderna, la leyenda del lugar de trabajo democrático, aséptico, donde la realización personal y el beneficio de la empresa son una misma cosa. Al igual que parece que en esos lugares limpios y sin sudor no existe explotación, ni accidentes laborales, ni conciencia de clase, tampoco ha de existir acoso sexual, salvo como excepción o escándalo (2001:54).

Este sesgo surge del propio origen de los estudios sobre acoso: las crecientes demandas legales en EEUU convirtieron al AST en un costo económico que debía ser atajado. Al mismo tiempo, se presenta como una anomalía que perjudica a toda la sociedad por igual: mientras las víctimas verían sus derechos fundamentales dañados, las empresas perderían rentabilidad debido al bajo desempeño, la rotación de personal y a las sanciones económicas. Por lo tanto, esta perspectiva ha llevado a tratar de convencer a los empleadores acerca de los beneficios de evitar el acoso sin cuestionar las raíces del problema y subordinándolo a la rentabilidad. De esta forma, la perspectiva dominante se ha centrado en considerar el AST como un problema individual, en el que la empresa sería, a lo sumo, «responsable subsidiario» por «no haber evitado el acoso» (Williams, 2007). Así, la mayoría de las propuestas formuladas han ido dirigidas a corregir estos «comportamientos individuales», y a instar a que las organizaciones se responsabilicen de crear un clima organizacional adecuado, asegurando a su vez que ello será rentable para las mismas.

No obstante, la comprensión del AST no puede centrarse exclusivamente en el ámbito particular de la empresa, sino que es necesario atender al contexto socioeconómico que rodea a las organizaciones. La crítica de la economía política ofrece una perspectiva privilegiada para ello, por cuanto se trata de una disciplina que ha abordado las múltiples ramificaciones de las relaciones sociales de producción y reproducción, creadoras de «estructuras que no determinan sino que presionan» (de la Garza, 2012: 239), condicionando el papel que pueden jugar personas y organizaciones entre sus márgenes: las estructuras presionan para reificar, pero tenemos el poder de no ceder ante ello y con nuestra acción consciente cambiar el orden actual de las cosas.

Observar estas relaciones sociales de producción a través de la lente de la reificación de la fuerza de trabajo nos permite situar el AST en una perspectiva amplia, interconectada, que resitúa algunos de los lugares comunes que dominan la literatura sobre el tema. Pocos estudios (Lopez et al., 2009) han mencionado la influencia de la reificación de estas relaciones sociales como herramienta analítica para la comprensión del AST: en este trabajo lo situaremos como eje vertebrador.

De la misma forma, interconectada, aparece también el problema para muchas de las participantes de nuestros grupos de discusión: pasaban de relatar experiencias de AST a quejarse de la situación del mercado laboral o los abusos patronales conectando sus experiencias de acoso a sus experiencias de explotación en el centro de trabajo, como se puede ver en el siguiente diálogo entre participantes:

- Yo llego todas las mañanas en el bus y digo: ‘¡Ay, llegué a mi esclavitud!’ . ¿Por qué? Porque yo salgo a oscuras y regreso a mi casa a oscuras [...]. [En el trabajo] a uno le multan por todo y uno gana 20 USD diarios y porque usted llegó

---

puede contribuir a protegerlas frente a los comportamientos más depredadores, en cambio las expone en mayor medida a formas de tipo condescendiente o burlonas.

al turno unos tres minutos [tarde], está notificada, ¿cuánto cuesta la multa? 35 dólares, es más que lo que uno gana. Por eso digo que toca aguantar [...]. [Empleada de estación de autobuses, Q8]

- Y porque a los empresarios y a los dueños de las compañías no les importa el acoso sexual: ‘ella sabrá cómo viene, ella sabrá cómo se defiende’. O sea, no estamos amparadas bajo ningún parámetro. Y a ellos no les importa, lo que a ellos les importa es que les entre dinero y que los empleados les demos el trabajo. Y qué pasa ahora, si a mí me están pagando 500 dólares, y viene un venezolano por 200, el empresario dice yo le cojo a este tipo y ya. Y la experiencia de uno y lo que uno ha estudiado, nada [...]. Muchas veces uno tiene su bachillerato, su título y muchas veces eso no nos sirve. ¿Por qué? Porque ahora la persona que te va a contratar primero ve si eres bonita, si tienes cuerpo. Entonces así estamos inundados de venezolanas y así al siguiente día la venezolana entra a esa unidad. Y todos: ya le ha contratado a la venezolana, ¿por qué? Porque los cuerpecitos que se cargan... [Secretaria en una empresa de construcción, Q8]

Como veremos a continuación, los elementos que aparecen en este diálogo (trabajo descualificado, inseguridad laboral, etc.) son decisivos para entender los rostros específicos que adquiere el acoso sexual, así como sus efectos sobre trabajadores y organizaciones.

#### **4.1. AST y la subjetividad como recurso productivo para la intensificación del trabajo**

Uno de los lugares comunes en la literatura consiste en afirmar que el AST resulta caro para las organizaciones y que, por una cuestión de rentabilidad, deberían atajarlo. Sin embargo, en el desarrollo de nuestra investigación observamos, a través de distintas experiencias, que el acoso se entrelaza con distintos mecanismos de dominación, funcionando como una herramienta útil para aumentar la rentabilidad de la organización, aumentando la apropiación de plusvalor<sup>6</sup>.

Un modo en que opera este mecanismo es a través de formas de AST (como el acoso de género) que sirven para presionar a las y los trabajadores para incrementar el tiempo de trabajo. Esto puede observarse en el siguiente testimonio: «[mis jefes] pensaban: “ah, como no tiene hijos se puede quedar hasta las 10 de la noche”» [Administrativa en una empresa de construcción, Q6]. Esta «vigilancia de género» (Fitzgerald y Cortina, 2018) sirve para presionar y recordarle a la mujer que, puesto que no trabaja en casa cuidando hijos, puede dedicar más horas al trabajo productivo en su empresa<sup>7</sup>.

Este tipo de AST también sirve para reforzar una mayor intensificación del trabajo, tal y como relata una guardia de seguridad, que asume cargas de trabajo extra con el objetivo de «hacerse respetar»:

<sup>6</sup> En el sentido marxista, aquella parte del valor producido por las y los trabajadores que no es pagada por el capitalista en concepto de salario y que conforma, por tanto, la base de la explotación y la acumulación de capital.

<sup>7</sup> Al mismo tiempo, tener hijos tampoco puede servir para reducir la carga de trabajo; antes bien, suponen un elemento para atar a las mujeres a unas condiciones laborales que en otras circunstancias quizás no serían soportables.

[Sus compañeros] se burlaron porque siendo mujer dicen: “¡qué va a poder!, son 12 horas de guardia, ¡qué va a poder!”. Yo pude [...]. Con el tiempo me di a respetar [...]. Yo, siendo la mujer, hacía más que ellos, porque en el día a veces nos llevaban a hacer cualquier apoyo y me tocaba enlucir, cargar ladrillos y todas esas cosas, y ellos, como varones, no podían coger ni siquiera un este... [Guardia de seguridad de una compañía de construcción, G8].

Estas formas de acoso por razón de sexo, como es el cuestionamiento constante de la capacidad de las mujeres (más frecuente en los sectores masculinizados), las empujan a aumentar su esfuerzo y asumir cargas que, en otras circunstancias no serían aceptables. Esto crea un «juego desigual», en el que se ratifica la intensificación del trabajo a la que son sometidas, en una competición por el reconocimiento en relación con sus compañeros varones: «ahí es donde los hombres te ponen pruebas y tú asimilas que puedes más que ellos» [Inspectora de obras públicas, G6]. De esta forma, se canaliza el conflicto dentro de la organización: no se discute si los ritmos o las cargas de trabajo son los adecuados, si no cuál de los dos sexos puede cumplir mejor con ellos, funcionando como un dispositivo de orden en la construcción de lo que Burawoy denominó el «consentimiento de la producción» (1979).

Así, estas formas de acoso contribuyen a configurar un tipo de subjetividad que sirve como recurso productivo para las empresas, semejante a la función que cumpliría la «juventud» (Castillo y López, 2018) o la «subjetividad precaria» (López, 2018) en la reproducción del sistema. En este caso, con el fin de resistir a la tradicional y arraigada desvalorización de su trabajo, las mujeres erigen como «estrategia defensiva» distintos rasgos subjetivos con los que buscan «valorarse», pero que, en definitiva, «pueden contribuir a hacer aceptable lo que no debería serlo» (Dejours, 2009: 51). Son los múltiples estereotipos que se construyen en torno a las cualidades de la mujer trabajadora: «una mujer tiene la capacidad de estar en cuatro cosas al mismo tiempo, un hombre no» [Encargada de mantenimiento en obras públicas, Q7]; «podemos hacer lo que el varón hace y quizás hasta mejor [...], las mujeres son un poco más detallistas» [empleada de almacén de logística, Q8].

Esta estrategia de defensa se plasma en otro aspecto: el «endurecimiento del carácter» como forma de resistencia a los constantes «avances» de sus compañeros, a los «malentendidos» y a otras presiones laborales. Así lo resumen algunas trabajadoras: «siempre va a haber este jueguito de palabras, que dices una cosa y lo toman al doble sentido, que ya te sonríes y porque eres amigable, piensan que te estás ofreciendo. Con eso hay que lidiar toda la vida» [Geógrafa de obras públicas, Q6].

En esta empresa todos eran hombres, solo había una jefa que era mujer. Pero ella llegó ahí a punta de palo. Era bravísima, nadie le podía decir nada, era como un ogro, todos le tenían miedo; pero era la única forma en la que ella había logrado mantenerse [...]. Ella era una mujer muy inteligente, buena persona, excelente profesional, muy decidida y muy capaz. Pero ella se convirtió en una bestia para lograr sobrevivir allí [Arquitecta en una constructora, Q6].

Las participantes describen, por tanto, un proceso de alienación de la propia identidad para evolucionar a *otra cosa*, capaz de sobrevivir en un entorno hostil que, especialmente en los sectores masculinizados, puede implicar una pérdida de lo que se considera como la feminidad. Es el caso de una informante que se quejaba de lo difícil que había sido para ella expresarse con groserías en el espacio de trabajo, al te-



ner que romper con las pautas de comportamiento que había aprendido desde niña (y como niña): «A mí me encanta mi profesión, pero sí es bastante incómodo, tienes que dejar un poco de ser *lady* cuando trabajas con muchos hombres. A mí me encanta también destaparme y todo, pero en ese ámbito no se puede ser así, y a veces, tienes hasta que perder un poco de feminidad» [Geógrafa de obras públicas, G6].

Este proceso, además, adquiere el signo de «rito de iniciación» por el que la mujer joven<sup>8</sup> debe pasar al llegar al puesto de trabajo:

Yo trabajo en un hospital y soy la más joven de todo el equipo [...]. Yo soy muy alegre, muy jovial, y cuando entré a mi trabajo había bastantes hombres. Yo les trato a todos igual: un chiste por acá, un chiste por allá, y eso lo interpretaron mal ellos, como coquetería, y empezaron a tergiversar las cosas. Entonces a mí [...] me catalogaban como una persona coqueta, que hace otras cosas. Sí me cogió de nuevo, porque yo a ningún rato quería nada con mis compañeros, yo soy así en la casa, así me he mostrado en mi trabajo. Además, me toca ser así con mis pacientes: súper alegre, jovial, chistosa. [...] Entonces eso sí fue súper malo [...] y no sé si cambiar yo o ellos. [Enfermera, Q3]

La forja del carácter es muestra del efecto disciplinante del trabajo, mediado por la hostilidad sexual, que crea una identidad laboral basada en el autocontrol de las emociones, que pueden ser requeridas para el trabajo, pero de las que no se puede disponer libremente. A ello se suma una autoexigencia de mayor eficiencia como forma de valorizarse como empleada. Una encargada en una empresa de seguridad lo relata de esta manera:

Entonces [un empleado] le había dicho al supervisor: “¡uy! Esa señora [se refiere a ella] es bravísima, esa *man* es *hijueputa*, con esa ni te metas, y de paso, esa es la que nos paga el sueldo, es la querida del jefe, así que mejor ni la mires” [...] Mariela [se dirige a otra informante], el truco está en hacer que ellos te tengan miedo a ti [...]. El hombre es como el perro: te olfatea el miedo y ladra [...], siente que tienes temor y ataca. La idea es que ellos tengan miedo de ti, que piensen: “esa señora es bravísima” [...]. Yo no soy brava, bravos son los perros; yo soy disciplinada [...]. Entonces, muchos me dicen: “jefa yo le doblo [el turno]. Por usted, [...], porque a Martínez no le doblo ni mierda”, o sea, a mi compañero [Encargada de seguridad, G7].

La historia de esta informante nos muestra cómo este carácter disciplinado se forja en respuesta a la hostilidad del entorno. Ello se refleja en sus múltiples cualidades como encargada, que relatará extensamente en otros momentos de su intervención. Al mismo tiempo, esta hostilidad entre sexos le ayuda a deshumanizar a sus subordinados, de tal forma que, desde una posición de poder, puede forzar a un subordinado a trabajar 48 horas seguidas como castigo por faltar un día al trabajo.

<sup>8</sup> Es quizá por eso que muchos estudios destacan que, a mayor juventud, más riesgo de acoso (De Coster et al., 1999; Gruber, 1998): a las explicaciones basadas en el atractivo y la disponibilidad sexual, se suma este proceso de «endurecimiento» que haría que las jóvenes sean más sensibles al efecto disciplinante del AST (y por tanto reporten más casos en los cuestionarios) mientras que las más veteranas a erigir barreras y a convivir con ello.

<sup>9</sup> En este primer fragmento podemos ver las principales barreras que erigen las mujeres ante el AST: el endurecimiento del carácter, la posición de poder sobre sus potenciales acosadores, y enarbolar su pertenencia a otro hombre. Como señalaba otra de ellas: «se aprende a tener el esposo como bandera, y si no tienes esposo pues te lo inventas».

Hasta aquí hemos visto la imbricación de ciertas formas de AST con los mecanismos de explotación de cara a la extracción de una mayor rentabilidad de la fuerza de trabajo de las mujeres, intensificando su trabajo y creando subjetividades favorables a la producción. Como veremos a continuación, esto también tiene su contraparte en el caso de los hombres.

Aquí podemos ver que el acoso tiene más que ver con la dominación que con el deseo sexual en sí: «a veces, una ni siquiera tiene que gustarle, es como que están pescando: pican, pican, pican, a ver quién cae» [Encargada de seguridad, G7]. Como ha señalado Segato respecto a las violaciones, estas formas de dominación suponen una «extracción forzada y naturalizada de un tributo sexual [que] juega un papel necesario en la reproducción de la economía simbólica del poder [...], una condición indispensable para el *credenciamiento* de los que aspiran al estatus masculino» (2003: 13-18). La disposición de los hombres para apropiarse de este «tributo sexual» constituye un dispositivo que puede beneficiar su estatus y progreso profesional en contextos que favorecen la moralidad competitiva<sup>10</sup>. Por ejemplo, uno de los participantes [Q1] relataba el caso del jefe de un despacho de abogados que reforzaba su estatus ante sus subordinados jactándose de frecuentar prostíbulos, al tiempo que les prohibía a estos que lo hicieran<sup>11</sup>.

En este contexto, el AST aparece justificado por algunos hombres sobre una supuesta base biológica, así como por la presión social por no parecer «mandarina» y formar parte del grupo: «Por nuestra naturaleza, se puede decir de mamíferos, es normal que a veces nos levantemos *con el bicho* y la veo bonita y ahí le digo algo bonito» [marinero, G2]; [Varios hombres, refiriéndose a un hipotético caso en que uno rehuyese las insinuaciones de una mujer] –¿Y qué le dicen? La palabra de aquí es mandarina; –Sí, sí, mandarina; –Por no decirle maricón» [Q1]. Dejours ha analizado la utilidad de esta «amenaza de castración» dentro de los objetivos empresariales como una «palanca para la banalización del mal» (2009: 113), en la medida en que serviría para descargarse de responsabilidad ante las injusticias de su entorno y colaborar en acciones que podrían considerarse reprobables (un efecto similar al que ya hemos visto anteriormente en la encargada de una empresa de seguridad).

Esto nos lleva a tratar un tema descuidado en la literatura: el AST entre hombres heterosexuales y entre mujeres heterosexuales. El enfoque tradicional centrado en el análisis de actos individuales de hombre a mujer puede limitar la observación de este fenómeno, que muestra otras dinámicas de poder atravesadas por la sexualidad en el lugar de trabajo (Williams, 2007). La «amenaza de castración» es un ejemplo de cómo los hombres generan una situación de presión y hostigamiento también hacia sus colegas varones. Por su parte, nuestras informantes, además de hablar de los distintos problemas de trabajar con hombres, también desahogan preocupaciones y malestares que muestran la competitividad y el hostigamiento entre mujeres. Espe-

---

<sup>10</sup> Por otra parte, Hern (cit. en Welsh, 1999) también ha señalado al acoso y las bromas sexuales como una respuesta a las condiciones de trabajo alienantes. Dejours (2009) ha analizado la construcción de ciertas masculinidades como una respuesta defensiva a las condiciones degradantes y peligrosas de algunos trabajos. Por lo tanto, el AST tiene que ver no sólo con la cosificación que sufren las mujeres por parte de los hombres, sino también con la cosificación de ambos por parte del capital.

<sup>11</sup> Esta simbiosis va en una línea similar al papel de los «clubs de caballeros» donde se cierran grandes negocios que ha analizado Williams (2007).

cialmente (pero no sólo) en los sectores feminizados abundan testimonios como el de la siguiente enfermera:

El acoso ha sido de parte y parte: mujeres y hombres. En realidad, porque creo que trabajar en una entidad pública implica competir todo el momento con todas las personas [...]. Siempre he tenido mujeres que [...] a mí me han difamado: me han dicho que he estado con un doctor, con otro... Si he durado en mi trabajo es porque nada de lo que han dicho se ha podido comprobar en realidad [Enfermera, Q4].

O este de otra enfermera:

Parte de que quienes están a mi alrededor también son mujeres y voy a que incitan, ¿me entiende? Incitan a que esa persona –en este caso un doctor– como que vaya más allá. Ofrecen. Porque yo también he escuchado: «está bonita, mire, ahí está Mari», y cosas así. Eso no está bien [...], ellas saben que a mí no me gustan esas cosas, que yo soy muy alejada. La palabra que me dicen es que soy aguada [...]. Esto también influye mucho en nuestro trabajo [...]; «no, fulana de tal es malcriada, sácala, bótala o llévatala para allá» [Enfermera, G4]

La reificación de la fuerza de trabajo no solo impregna la visión del hombre sobre las mujeres: reducidas a mercancía, ellas se ven empujadas a competir entre sí (Beauvoir, 2005: 467), participando en esa especie de juego perverso que tiene lugar, fundamentalmente, a través de una pugna entre la respetabilidad y deseabilidad:

[...] las señoritas que van bien *vestidotas*, qué diferente a cuando vamos bien *recataditas*, bien formalitas. Porque la gente nos juzga por cómo nos ven vestidas, no nos ven como mujeres de trabajo, de éxito. Yo, por ejemplo, les digo a mis compañeras: «venimos acá a trabajar, por Dios, no venimos a conseguir un esposo o un demás» [...]. Porque yo veo por ejemplo en mi trabajo, hay nenas de 23 años, se sienten como un trofeo en el trabajo. Como que son como alhajas, tienen 23 años y yo tengo 46. El sargento no va a preferir a la señora de 46 sino a la de 20 [Limpiadora en distintas empresas, Q4].

El entorno las empuja, al mismo tiempo, a negar su sexualidad de cara a «hacerse valer» (y señalar a aquellas que perciben que podrían valerse de su sexualidad para obtener ventajas), o bien a valerse de esa sexualidad para sus propios fines –hecho que despierta las más airadas críticas tanto entre hombres como mujeres, por cuanto perciben que se trata de una «competencia desleal»<sup>12</sup>.

A modo de recapitulación, el AST cumple un papel útil para muchas organizaciones. Por un lado, sirviendo como elemento de presión para prolongar las jornadas, incrementar las cargas laborales e intensificar el trabajo. Por otro, desarrollando una subjetividad acorde con estas exigencias, en un ambiente de intensa competencia entre hombres y mujeres, pero también entre personas del mismo sexo. En el siguiente apartado pasaremos a abordar las principales formas en las que la sexualidad se coloca en el centro mismo de dicha explotación.

<sup>12</sup> El tópico de las «armas de mujer» ha sido abordado por Pernas (GEA21, 1998).

## 4.2. AST y plusvalor sexual

Para entender el AST en su complejidad es necesario hablar ahora de «plusvalor sexual», un concepto que ayudará a entender las experiencias reportadas por las participantes en el marco de la reificación. Entendemos como tal una forma de apropiación de los atributos sexuales y de género de las mujeres, equiparable al que se realiza en cualquier proceso laboral capitalista. Como en ellos, subyace un desgaste de fuerza de trabajo humana, en el que en este caso cuerpo y mente son puestos al servicio de la satisfacción sexual ajena (Resnick y Wolff, 2009). Este concepto ha sido ampliamente utilizado para analizar las relaciones económicas y simbólicas que rodean al mundo de la prostitución (Cobo, 2017), los significados del trabajo doméstico (Resnick y Wolff, 2009), así como para describir el proceso histórico de dominación de las mujeres para reducir las a reproductoras de la fuerza de trabajo (García Gualda, 2015)<sup>13</sup>. Pero, al igual que la noción de trabajo ha trascendido los estrechos márgenes del clásico asalariado, la explotación de la sexualidad también aparece como un fenómeno mucho más vasto y cotidiano de lo que normalmente se considera.

Como veremos a continuación, el AST constituye una forma específica de apropiación de plusvalor, susceptible de ser consumido de forma individual<sup>14</sup> (sin entrar en la esfera del mercado para valorizar el capital) o productivamente (el plusvalor sexual como mercancía en sí, en el caso de la prostitución, o como valor entremezclado al de otros productos y servicios, como veremos).

Partimos, así mismo, de una distinción entre «plusvalor erótico» y «plusvalor reproductivo (o de cuidados)». Ambos implican el uso de la sexualidad de las mujeres como recurso de producción y consumo: en el primer caso, en base a su cualidad productora de un valor de uso «libidinal»; en el segundo, al uso de los cuidados o del trabajo emocional como instrumento para la reproducción de la fuerza de trabajo.

### 4.2.1. Plusvalor erótico y consumo individual

Dentro de esta dimensión de análisis, incluimos las formas de AST más comúnmente tratadas en la literatura, que son las conductas que buscan apropiarse de un «tributo» sexual de las mujeres, y que se entienden como atención sexual no deseada, coerción sexual, asaltos, etc. Estas se podrían considerar como intentos de «consumo individual» del plusvalor sexual, es decir, una apropiación con el fin de la satisfacción libidinal del perpetrador (recordemos aquí también el *credenciamiento* como implicación colectiva).

En algunas situaciones, el empleador pretende erigir el lugar de trabajo como su particular «harén industrial» (Fernández Kelly, en Doyal, 1995: 167): «Incluso en su oficina había cámaras, pero cuando él llegó hizo sacarlas porque, obviamente, iba a

<sup>13</sup> Otras autoras han convertido incluso a este plusvalor sexual en el elemento central y paradigmático de un «nuevo capitalismo» (Preciado, 2008). Aunque no consideramos que tenga la capacidad de explicar todas las formas de dominación y explotación, sí nos parece necesario para complementar a éstas.

<sup>14</sup> Incluso estos intentos de consumo individual pueden revestir una forma monetaria: «Ellos piensan que uno, como mujer, o por necesidad, uno tiene que dar de comer a sus hijos, siendo una madre soltera... y eso y él ya viene y te toqueteo y tú por diez dólares vas a estar conmigo porque necesitas. Ellos dicen: '¿quién se va a quejar?, mejor va a ganar diez dólares por estar conmigo'» [Empleada de estación de autobús, Q7].

ser su *papaya*<sup>15</sup>» [psicóloga en un centro gerontológico, G3]. Se trata de situaciones relativamente poco estudiadas, a pesar de que resultan significativas para comprender cómo, a veces, para el empleador hay poca diferencia entre poseer a la empleada como trabajadora o como objeto sexual.

Esta realidad se intensifica cuanto más «íntimo» y precario se vuelve el trabajo de las mujeres, así como cuando confluye con otras opresiones como el racismo:

¿Qué tendría? Unos quince años y vine a trabajar [como empleada doméstica]. Y donde yo trabajaba me hacían dormir en el baño, me hacían comer en plato aparte, porque me decían «la negra» ¡Es que es fuerte! Igual el abuso era que yo tenía que acostarme con el jefe, y cuando la señora se enteró, me botaron, pero ella me botó diciendo que yo había robado [G5].

Por otro lado, aquí encontramos un vínculo claro entre el AST y otras formas de violencia laboral. Cuando la trabajadora se rebela contra esta apropiación de plusvalor sexual, si no es despedida, el perpetrador pone en marcha distintos mecanismos de hostigamiento para seguir apropiándose de plusvalor: «También tuve un jefe, era administrador en un restaurante. Igual porque yo no accedí a lo que él quería conmigo, él me multaba por todo, por cualquier cosa me multaba y me hacía descontar. Yo tuve que irme de muchos trabajos por ese motivo» [G5].

Algo que, en un sentido similar, también puede ocurrir con compañeros, tal y como nos relata esta auxiliar de enfermería respecto a su experiencia con un celador:

Un día sí me armé de valor y le dije que no me gustaba que me dijera esas cosas [...]. Entonces, de ahí él lo tomó como que lo había insultado o lo había ofendido. Después, en cambio, él comenzó a huir para no ayudar a hacer las cosas, dejarme sola y no cumplir con su trabajo, como diciendo ¡ahora me las cobro! [G4].

#### 4.2.2. *Plusvalor erótico y consumo productivo*

Como mencionábamos anteriormente, el enfoque psicologicista predominante ha oscurecido las formas en las que las propias organizaciones se convierten en perpetradoras del acoso, explotando la sexualidad de las trabajadoras para sus propios fines. Para cubrir este vacío, abordamos ahora el «consumo productivo» que se hace del plusvalor sexual. Este se manifiesta en las múltiples situaciones en las que las empresas ensamblan la sexualidad de sus empleadas al producto o servicio que ofrecen en el mercado, con el fin de incrementar su valor o hacer más ventas. Suele tener un componente sistemático, de tal forma que se percibe como algo intrínseco a los requisitos del puesto. Un encargado de almacén relata:

Las empresas en las que trabajo son cadenas comerciales que venden electrodomésticos. Entonces, se utiliza demasiado a *mujeres impulsadoras*, con ropa muy pequeña, para llamar la atención y poder vender, más que todo a los hombres [...]. Entonces, pasó el caso en el que un cliente le faltó el respeto a la chica, por la

<sup>15</sup> Literalmente, un campo de árboles de papaya. Coloquialmente se refiere a una situación placentera derivada de la abundancia.

manera en que ellas sonríen. Muchas veces coquetean para poder generar ventas y fue que el cliente, por abrazarla, le tocó el trasero y pasó a mayores ese caso [G2].

Williams (2007), Minnotte y Legerski (2019) y Fitzgerald (2019) han señalado ya este vínculo entre acoso y requisitos del puesto en el sector de la hostelería. Elemento que hemos observado también en puestos de venta directa, casinos o enfermería. En algunos casos, las mujeres asumen con naturalidad que son parte del producto: «Yo antes era vendedora, y tengo un lema: lo que no se exhibe, no se vende» [Q4]. Son estas empresas las que conscientemente exponen a esta situación de riesgo, recayendo sobre las propias empleadas la responsabilidad de frenar el acoso: «si les das algo de confianza [a los clientes], sienten que vuelan. Hay que pararles el carro ahí. Siempre hay ese complemento, porque igual uno da un servicio al cliente» [Q4].

Las políticas de vestimenta y uniformes también ilustran cómo la sexualidad se pone al servicio de la organización como mecanismo de control. Lo relatan algunas auxiliares de enfermería: la empresa les pauta un tipo de uniforme que resalta cierta combinación entre sensualidad y recato (tela transparente con ropa interior obligatoriamente blanca), lo cual permite «transparentar» y vigilar el grado de «respetabilidad» de las trabajadoras, mientras entre ellas también se establece una disputa entre la transgresión y el acatamiento como vías para «hacerse valer». Una de ellas ironizaba así: «A mí, una vez me llamó la atención una licenciada. Y en pleno comedor, porque ella es superior a mí, coge y me dice: “¿Tú por qué andas con interior negro y de flores?! Créame, no me dio vergüenza y en ese momento se lo enseñé: “Licenciada, es blanco y es de abuela”» [G4].

Este plusvalor sexual, además de contribuir a la reificación de las mujeres, supone un trabajo y desgaste extra para ellas. No sólo pierden autonomía para decidir su propia imagen, también deben invertir un sobreesfuerzo en el cuidado de la misma, tal y como explica una empleada municipal encargada de obras públicas (en cuyo trabajo debe, además, atender a medios de comunicación):

Es difícil mantener el hecho de poder verme un tanto bien, pero no al punto de llamar la atención de los compañeros, porque ellos tienen que trabajar y una mujer, dentro de un grupo de quince, veinte hombres, es conflictivo [...]. Es una lucha, porque luego me doy cuenta, cuando estoy en el sol, en la calle, con el personal técnico: “¡carajo, me arreglé demasiado!” [...]. Yo, desde que despierto, me levanto a las cinco de la mañana y a veces hasta a las cuatro y media, cuando quiero combinar sombras [G6].

A estas formas más sistemáticas se añaden otras en las que la sexualidad es ocasionalmente requerida por la empresa para cumplir objetivos específicos, aunque no estén relacionados con las exigencias oficiales del puesto de trabajo:

Íbamos como siete meses y no nos pagaban. Entonces, me hice amiga de un chico que era el asesor del ministro de esa época y él logró que nos sacaran los contratos, pero no pasó más. Pero mi jefe, para mandar nuestros informes, me mandaba a mí para entregarle a él, me hacía que haga la carta y que entregue. Yo habré hecho ese cuento unos tres meses, y luego el chico viene y me abraza, me besa, entonces yo [lo frené]. Así es que mi amigo me botó, diciendo que yo no hacía bien mi trabajo. ¡Yo era la única que trabajaba! [Geógrafa en obras públicas, Q6].

Alguna vez, uno de mis jefes.... Teníamos una reunión importante con bastantes hombres y lo único que me supo decir fue: «Kerly, mañana véngase con una buena minifalda, no sea malita». Entonces yo era como: «¿Por qué tengo que venirme con una minifalda, si yo no pienso con la ropa?» [...]. «No, no, no Kerly, por favor, mañana con una buena minifalda, la reunión es con personas bien importantes y tiene que salir bien» [Empleada de marketing y recursos humanos en una compañía de autobuses, Q7].

En ambos casos vemos cómo estas empresas conciben la sexualidad de sus trabajadoras como una propiedad al servicio de sus intereses, la cual pueden invocar cuando sea necesario para alcanzar sus metas organizativas.

#### **4.2.3. Plusvalor reproductivo**

Finalmente, el tradicional rol impuesto a las mujeres, encargadas de la reproducción de los hijos y el cuidado del hogar, se traslada a muchos de los puestos de trabajo que pasan a ocupar: «Él era así, sólo hacía los brazos así [hacia atrás] y venía la secretaria corriendo a ponerle la chaqueta. En serio [...], la secretaria era una especie de mamá, esposa y qué se yo» [Arquitecta en una empresa de construcción, Q6]. Pero ese plusvalor reproductivo no ocurre sólo en los sectores y puestos tradicionalmente feminizados; se trata de una cualidad de la que muchos hombres creen poder apropiarse en cualquier ámbito, como relata esta arquitecta (en un caso entremezclado con el tributo sexual): «De repente llegaban los jefes y me decían: “Romí, ¿me regalas un cafecito?”, con la mano en la cintura... y yo con ganas de meterle un puñete en la nariz» [Q6].

Una mujer inmigrante relata una experiencia laboral, marcada por la informalidad, que lleva al límite este abuso del trabajo reproductivo. Ella, empleada en una clínica veterinaria, también convivía con su empleador y la familia de este, desdibujándose la línea entre el trabajo pagado que hacía en la clínica y el cuidado de los hijos y del hogar que hacía como agradecimiento. La situación alcanzó un punto en el que su jefe mantenía un control absoluto de sus relaciones y vida social: «él se sentía mi dueño, o siempre tuvo otra intención conmigo, y por eso inventaba todo tipo de chismes para que yo me aislara de la gente; toda la gente era mala, todos los hombres eran malos» [G3].

#### **4.2.4. Contradicciones entre consumo productivo e individual del plusvalor sexual**

Por último, debemos detenernos en un aspecto particular que ha oscurecido la comprensión global de este fenómeno: la contradicción que puede darse entre el consumo individual y el consumo productivo del plusvalor sexual. Los límites a la apropiación del plusvalor sexual por parte de las organizaciones están dados, en gran medida, por el desgaste físico y moral que puedan resistir las trabajadoras y, a su vez, atravesados por factores socioeconómicos (a mayor necesidad económica, mayor tolerancia a este desgaste): «no siempre somos sumisas, sino que a veces... Bueno, en ese momento yo temía perder mi trabajo» [Enfermera, G3].

En determinadas circunstancias, el intento de apropiación individual puede hacer excluyente su uso productivo. Cuando un avance sexual de un perpetrador individual hacia la víctima fuerza sus límites, es factible que este desgaste le haga reducir su rendimiento en el trabajo (aunque ya hemos mencionado poderosas tendencias que

empujan a su intensificación), o que termine por abandonar el trabajo. Es de este hecho particular del que muchos estudios se agarran para presentar al AST como contrario a los intereses organizacionales: sus efectos en la rotación de personal.

Sin embargo, para que esta observación no se convierta en una visión unilateral del problema, debemos tener en cuenta, al menos, otros dos factores. Primero, como hemos venido exponiendo, la posibilidad de disponer de ese plusvalor sexual se introduce ya, en ocasiones, como requisito para el puesto. Por lo tanto, la tolerancia a la extracción del mismo se convierte también en una herramienta de selección de personal. En segundo lugar, hay que tomar en cuenta que, en trabajos descualificados (o mercados laborales con alta disponibilidad de mano de obra), la rotación laboral no es un problema especialmente significativo para la rentabilidad de las organizaciones, por cuanto esta pasa a descansar en buena medida en la sobreexplotación y la renovación más o menos constante de una mano de obra abundante y descartable.

## 5. Conclusiones

El análisis aquí presentado, aunque lejos de abarcar la totalidad de la problemática, ofrece las bases para integrar las distintas perspectivas que se han desarrollado en torno al AST, avanzando hacia respuestas a *por qué* ocurre el acoso y *cómo* podemos responder ante él.

En primer lugar, el análisis nos ha permitido discutir el tópico del clima organizacional, situándolo en la perspectiva más amplia de la reificación y la explotación. Así, observamos que cuando las estrategias de rentabilidad pasan por el abaratamiento de costos laborales, la precarización del empleo y el acelerado desgaste de la fuerza de trabajo, es difícil construir un clima ético creíble que pueda potenciar un consenso social en torno a la inaceptabilidad del AST. Aspectos como la «satisfacción en el trabajo» pueden ser herramientas útiles para la fidelización en empleos de alta cualificación y baja oferta de mano de obra, pero allí donde los trabajadores son fácilmente sustituibles, estas estrategias dejan de ser necesarias para asegurar la extracción de plusvalor.

Por otro lado, atender a los elementos que configuran la explotación de la fuerza de trabajo es extremadamente útil para entender cómo se configuran las formas concretas que adquiere el AST. Algunos de estos elementos, sucintamente presentados a través de los testimonios, incluyen el grado de informalidad del empleo, las estrategias de venta y de atención al cliente, las características de las plantillas (proporción de hombres/mujeres, estabilidad en el puesto, nivel de cualificación requerido, etc.) o de la organización del trabajo (distribución de tareas, jornadas, incentivos, sanciones, etc.). Profundizar en estos aspectos permite revelar los rostros concretos del acoso y evitar caer en abstracciones que invisibilicen algunas de las formas que se han descrito a lo largo de este artículo.

Hemos visto, además, cómo el AST se entremezcla con otros dispositivos de explotación, funcionando como herramienta para una mayor extracción de plusvalor, y describimos cómo opera en la construcción de subjetividades favorables a la producción: en el caso de las mujeres, generando una estrategia de defensa que moldea su sexualidad (bien reprimiéndola, bien explotándola) y endurece su carácter para resistir en un entorno hostil. En el caso de los hombres, fomentando la competitividad a través de la búsqueda de un tributo sexual que deshumaniza a sus colegas y contribuye a la «banalización del mal». Aunque hay espacios de solidaridad y resistencia,



la hostilidad entre hombres y mujeres (pero también entre personas del mismo sexo) salvaguarda los preceptos organizacionales y los principios por los que se rige la división de poder en la empresa.

En la medida en que el AST puede funcionar, en algunos casos, como dispositivo para la intensificación del trabajo, los efectos del AST sobre la salud (estrés, depresión, etc.), que habitualmente se usan para argumentar su impacto negativo en la rentabilidad, pueden ser vistos antes como una consecuencia de este desgaste acelerado. En vez de la causa de un bajo rendimiento, estos efectos pueden ser una consecuencia de una explotación incrementada. Por lo tanto, resulta problemático situar el elemento de la rentabilidad en la balanza del acoso, pues si un empresario se sentase ante el libro de cuentas (lo más importante al final del día) posiblemente comprobaría que realmente no le compensa corregir la situación. Evidentemente, la ruptura de relaciones de cooperación, el hostigamiento o el desgaste acelerado de la salud en el trabajo son elementos que afectan negativamente a la productividad; pero es el precio que muchas empresas están dispuestas a pagar ante las presiones de una competencia que empuja cada vez más a adoptar estrategias de rentabilidad basadas en una explotación creciente de las plantillas. En consecuencia, consideramos que apelar a la responsabilidad de los altos cargos para combatir el AST es insuficiente cuando son las propias organizaciones las que fomentan y promueven la explotación y degradación sexual de las y los empleados (Williams, 2007).

Los grupos de discusión han sido útiles para repensar algunos de los lugares comunes sobre la materia. Sin embargo, es importante complementar la investigación con metodologías que permitan profundizar en los elementos a los que nos hemos aproximado, por ejemplo, a través de etnografías en los lugares de trabajo. Esto podría hacer posible revelar los rostros concretos del AST y evitar caer en abstracciones que hacen invisibles a algunas de las formas que aquí hemos descrito.

En definitiva, los estudios sobre el acoso son importantes para revelar algunas de las desigualdades e injusticias que perviven en nuestra sociedad. Pero, para resultar eficaces en la lucha contra estas, es esencial ampliar los estrechos márgenes que actualmente se imponen en su abordaje y conectar la naturaleza de ese acoso con el conjunto de relaciones sociales que favorecen su continuada existencia. Como muestra la experiencia investigativa de la que nace este artículo, otorgarles voz a las y los protagonistas, además de ayudarnos a situar la problemática en su contexto, también sirve para derribar barreras e incrementar la conciencia del problema entre las y los participantes. Por ello, un reto para las investigaciones futuras en este campo será el incrementar la participación de las personas interesadas en el propio proceso de investigación, como vía para mejorar el conocimiento sobre el terreno y poder desarrollar soluciones coherentes con sus problemáticas concretas, en la línea que apunta Fitzgerald (2019) acerca de la necesidad de incorporar a sindicatos y asociaciones de trabajadores en este tipo de estudios. Si la mercantilización del cuerpo y la fuerza de trabajo está en la raíz del AST, como hemos visto, entonces la lucha contra su desmercantilización tiene en las y los trabajadores su mejor aliado.

### **Agradecimientos y financiación**

Este artículo fue escrito en el marco del grupo de investigación Comunicación, Comunidad y Cambio Social, y es el resultado de una investigación financiada por la

Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT) a través de los fondos concursables INÉDITA.

## 6. Bibliografía

- Beauvoir, S. (2005). *El Segundo Sexo*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Bergman, M. E. y Henning, J. B. (2008). “Sex and Ethnicity as Moderators in the Sexual Harassment Phenomenon: A Revision and Test of Fitzgerald et al. (1994)”. *Journal of Occupational Health Psychology*. 13(2): 152–167. [10.1037/1076-8998.13.2.152](https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.2.152).
- Buchanan, N. T.; Settles, I. H.; y Woods K. C. (2008). “Comparing Sexual Harassment Subtypes among Black and White Women by Military Rank: Double Jeopardy, the Jezebel, and the Cult of True Womanhood”. *Psychology of Women Quarterly*. 32(4): 347–361.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent. Changes in the labor process under Monopoly Capitalism*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Castillo, J, y López P. (2018). “La juventud entre categoría social y coartada ideológica”. *Sociología del Trabajo*, 149(1): 22–38. [10.3280/SL2018-149003](https://doi.org/10.3280/SL2018-149003)
- Chamberlain, L. J.; Crowley, M. Tope, D.; y Hodson, R. (2008). “Sexual Harassment in Organizational Context”. *Work and Occupations*. 35(3): 262–295.
- Cobo, R. (2017). *La Prostitución En El Corazón Del Capitalismo*. Madrid: Catarata.
- Cuenca-Piqueras, C. (2017). *El Acoso Sexual: un aspecto olvidado de la violencia de género*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- De Coster, S.; Estes, S. B.; y Mueller, C. W. (1999). “Routine Activities and Sexual Harassment in the Workplace”. *Work and Occupations*. 26(1): 21–49.
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y Sufrimiento*. Madrid: Modus Laborandi.
- DeSouza, E. R. y Cerqueira, E. (2009). “From the Kitchen to the Bedroom: Frequency Rates and Consequences of Sexual Harassment among Female Domestic Workers in Brazil”. *Journal of Interpersonal Violence*. 24(8): 1264–1284.
- Doyal, L. y Penell, I. (1979). *The Political Economy of Health*. London: Pluto Press.
- Doyal, L. (1995). *What Makes Women Sick. Gender and the Political Economy of Health*. London: MacMillan Press LTD.
- Ferreira, C.; García, K.; Macías, L.; Pérez, A.; y Tomisch, C. (2012). *Mujeres y hombres del Ecuador en cifras III*. Quito: Editorial Ecuador.
- Fitzgerald, L. (2019). “Unseen: The Sexual Harassment of Low-Income Women in America”. *Equality, Diversity, and Inclusion*. 39(1): 5–16. [10.1108/EDI-08-2019-0232](https://doi.org/10.1108/EDI-08-2019-0232).
- Fitzgerald, L. F. y Cortina, L. M. (2018). “Sexual Harassment in Work Organizations: A View from the 21st Century”. En C. B. Travis, J. W. White et al. (Eds.), *APA Handbook of the Psychology of Women: Perspectives on Women’s Private and Public Lives*. American Psychological Association. [10.1037/0000060-012](https://doi.org/10.1037/0000060-012).
- García Gualda, S. M. (2015). “Cuerpos Femeninos/Territorios Feminizados: Las consecuencias de la Conquista en las mujeres mapuche en Neuquén”. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*. 4(1): 586–611. [10.4471/generos.2015.48](https://doi.org/10.4471/generos.2015.48).
- de la Garza Toledo, E. (2012). “La Metodología Marxista y el Configuracionismo en América Latina.” En E. de la Garza Toledo y G. Leyva (Eds.), *Tratado de Metodología de Las Ciencias Sociales: Perspectivas Actuales*. México: FCE/UAM.
- GEA21 (1998). *Las raíces del acoso. Investigación cualitativa sobre el Acoso Sexual en el Trabajo*. Madrid: Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

- Gruber, J. E. (1998). "The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women's Experiences of Sexual Harassment". *Gender and Society*. 12(3): 301–320.
- Hersch, J. (2018). "Valuing the Risk of Workplace Sexual Harassment." *Journal of Risk and Uncertainty*, 57(2): 111–131. [10.1007/s11166-018-9288-0](https://doi.org/10.1007/s11166-018-9288-0).
- López, P. (2018). "Subjetividad precaria como recurso productivo. Crisis, trabajo e identidad en las periferias metropolitanas desindustrializadas". *Revista Española de Sociología*. 28(2): 347–364. [10.22325/fes/res.2018.56](https://doi.org/10.22325/fes/res.2018.56).
- Lopez, S. H.; Hodson, R.; y Roscigno, V. J. (2009). "Power, Status, and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared". *Sociological Quarterly*. 50(1): 3–27. [10.1111/j.1533-8525.2008.01131.x](https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2008.01131.x).
- McDonald, P. (2012). "Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature". *International Journal of Management Reviews*. 14(1): 1–17.
- Minnotte, K. L y Legerski, E. M. (2019). "Sexual Harassment in Contemporary Workplaces: Contextualizing Structural Vulnerabilities". *Sociology Compass*. 13(12): 1–15. [10.1111/soc4.12755](https://doi.org/10.1111/soc4.12755).
- Mueller, C. W.; De Coster, S.; y Estes, S. B. (2001). "Sexual Harassment in the Workplace: Unanticipated Consequences of Modern Social Control in Organizations". *Work and Occupations*. 28(4): 411–446.
- Pérez, R. y Rodríguez, C. (2012). "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 31(1): 195–219.
- Pernas, B. (2001). "Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo." En Osborne, R. (Dir.): *La violencia contra las mujeres (Realidad social y políticas públicas)*. Madrid: UNED.
- Preciado, B. (2008). *Testo Yonqui*. Madrid: Espasa Calpe, S.A.
- Resnick, S. y Wolff, R. (2009). "Connecting Sex to Class". En G. Cassano (Ed.), *Class Struggle on the Home Front: Work, Conflict, and Exploitation in the Household*. [10.1057/9780230246997](https://doi.org/10.1057/9780230246997).
- Rodríguez-Martínez, P. y Cuenca-Piqueras, C. (2019). "Interactions Between Direct and Structural Violence in Sexual Harassment Against Spanish and Unauthorized Migrant Women". *Archives of Sexual Behavior*. 48: 577–88. [10.1007/s10508-018-1265-9](https://doi.org/10.1007/s10508-018-1265-9).
- Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Texeira, M. T. (2002). "'Who Protects and Serves Me?': A Case Study of Sexual Harassment of African American Women in One U.S. Law Enforcement Agency". *Gender and Society*. 16(4): 524–545.
- Welsh, S. (1999). "Gender and Sexual Harassment". *Annual Review of Sociology*. 25: 169–190. [10.1146/annurev.soc.25.1.169](https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.169).
- Williams, C. L. (2007). "Sexual Harassment in Organizations: A Critique of Current Research and Policy". En J. Schiffman, L. O'Toole et al. (Eds.), *Gender Violence: Interdisciplinary Perspectives*. Nueva York: New York University Press.
- Willness, C. R.; Steel, P.; y Lee, K. (2007). "A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment". *Personnel Psychology*. 60(1): 127–162. [10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x)