

EL ACOSO EN EL TRABAJO:
UNA VISIÓN GENERAL DEL REINO UNIDO

*Francisco A. González Díaz**

RESUMEN:

El acoso sexual se presenta en la actualidad como un problema laboral que tiene su principal víctima en la mujer. En nuestro país son numerosos los estudios sobre esta cuestión, por lo que se prefiere aportar una visión comparada. Para ello se analiza la regulación existente en el Reino Unido sobre el acoso sexual. El modelo anglosajón requiere que cualquier estudio jurídico se apoye no sólo en la normativa existente sino en las decisiones judiciales que forman el common law. El artículo se cierra con una visión práctica del acoso puesta de manifiesto en los resultados de diversas encuestas.

PALABRAS CLAVE:

Acoso sexual. Mujer. Reino Unido.

ABSTRACT:

Nowadays sexual harassment is presented as a working problem in which its main victim is a woman. In this country there are many studies on this issue and thus it is intended to give a comparative point of view. Therefore, it is analyzed the

- Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia •
gondifa@um.es

current regulation of sexual harassment in the UK. It is a requirement of the Anglo-Saxon model that any juridical study be based not only on the current regulation but also on the judicial decisions (common law). The article concludes by giving a practical view of harassment which is based on the results of different surveys.

KEY WORDS:

Sexual harassment. Woman. United Kingdom

1. INTRODUCCIÓN

El hecho de tratar el acoso sexual en este estudio tiene como principal fundamento que los grupos especialmente vulnerables a este tipo de acoso son las mujeres divorciadas o separadas, las recién llegadas al mercado de trabajo, las que están en situación precaria, las mujeres con minusvalías o las mujeres pertenecientes a minorías raciales¹. Esto no impide que los hombres, y principalmente los homosexuales sean víctimas de situaciones de acoso sexual.

En estas líneas se va a exponer el tratamiento del acoso sexual en el Reino Unido, prescindiendo de introducciones que se encuentran recogidas en numerosa bibliografía sobre el tema. Además, también son diversos los documentos emanados desde instituciones nacionales como comunitarias².

El acoso sexual, como acertadamente señala RUBENSTEIN, es un nuevo término que describe un viejo problema³, si bien en la última década se ha producido una mayor concienciación sobre el mismo, lo que ha derivado hacia comportamientos que no se dirigen, exclusivamente, a compensar a la víctima de acoso después de que se haya producido. Así, se han ido aprobando a lo largo de los últimos años políticas y procedimientos preventivos a nivel empresarial con objeto de reducir el riesgo de acoso⁴.

-
- 1 Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.
 - 2 Especial atención debe prestarse a Recomendación de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, que incluye un Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual.
 - 3 RUBENSTEIN, M., "Tratamiento del acoso sexual en el trabajo: la experiencia de los países industrializados", La Lucha Contra el Acoso Sexual, Madrid, ed. INSHT, 1995, pág. 13.
 - 4 En RUBENSTEIN, M., *Preventing and remedying sexual harassment at work: A resource manual*, 2ª edición, Londres, ed. Servicios de Relaciones Industriales, 1992, puede consultarse en profundidad las cuestiones que deben considerar los legisladores a la hora de enfocar las políticas sobre acoso sexual.

Ello se debe, en parte, a las repercusiones que tanto para la víctima como para el empleador se derivan de las situaciones de acoso. La trabajadora queda perjudicada en su salud con cuadros frecuentes de estrés y otros problemas físico-psíquicos⁵. Respecto a la empresa, deberá incurrir en costes considerables derivados, entre otros, de las ausencias para asistir al médico, de bajas laborales, de la contratación de nuevo personal para sustituir a la acosada, del tiempo invertido en formar a los sustitutos, etc... De tal modo que puede afirmarse que "la prevención de acoso sexual ahorrará más dinero que el coste de permitir que continúe"⁶.

2. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL Y OTRAS SITUACIONES

La utilización de la *Sex Discrimination Act* 1975 (en adelante, SDA), en los supuestos de acoso sexual, para emprender la acción legal pertinente por discriminación por razón de sexo, exige tener claro una serie de cuestiones que se exponen a continuación.

2.1. ACOSO SEXUAL

En el Reino Unido, la definición de acoso sexual es diferente según el incidente de acoso se produjera antes o después del 1 de octubre de 2005.

Por acoso sexual antes del 1 de octubre de 2005, se debe entender las situaciones contenidas en la publicación del Código de conducta del Consejo de Europa en 1991. Así, la conducta física, verbal o no verbal no deseada de naturaleza sexual. Estas conductas se pueden reclamar ante el tribunal de empleo (*employment tribunal*). Ejemplo de acoso sexual en el trabajo son:

- Comentarios sobre la apariencia física que el afectado considere vejatorias.
- Comentarios indecentes.
- Cuestiones sobre la vida sexual.
- Contacto físico.
- Comentarios insinuantes o bromas.
- La muestra de fotografías pornográficas en pared o, últimamente, vía e-mail.
- Exigencias sexuales por una persona de tu propio u opuesto sexo.

5 LIPPER, N., "Acoso sexual en el centro de trabajo: un estudio comparativo de Gran Bretaña y Estados Unidos", *Comparative Labour Law Journal*, nº 3 (vol. 13), 1992.

6 RUBENSTEIN, M., *The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*, Luxemburgo, ed. Office for Official Publications of the European Communities, 1988.

En definitiva, cualquier conducta de natura sexual que cree, para la persona que lo sufre, un medio ambiente de trabajo intimidante, hostil o humillante.

Por acoso sexual después del 1 de octubre de 2005, se entiende:

1. La conducta no deseada que tenga como base el sexo.
2. La conducta de naturaleza sexual no deseada, ya sea, verbal, no verbal o física.

En cualquier caso, la conducta debe realizarse con la intención de, o tener el efecto de, violar la dignidad de la persona, o crear entre ellos un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

También se puede plantear una demanda por acoso si el empresario trata de manera menos favorable a una persona, por haber rechazado el acoso en cualquiera de las formas descritas o por haberse sometido a estas situaciones.

2.2. CURSO DEL EMPLEO

Bajo la SDA, el empresario es responsable del comportamiento de sus empleados sólo mientras que ellos están en el trabajo. Esto se traduce en que sólo se puede reclamar de acoso sexual bajo la SDA, si el acoso sexual ha tenido lugar donde la empleada trabaja o en la realización de funciones de trabajo, como una entrevista, o en cuestiones relacionadas con el trabajo como asistencia a conferencias o en fiestas de trabajo.

2.3. ACOSO POR MIEMBROS DEL PÚBLICO

Es posible denunciar el acoso por miembros del público del establecimiento que atiende una empleada. Estas situaciones en las que el acoso sexual proviene de la clientela, deben ponerse en conocimiento del empresario, el cual será responsable en la medida que no hubiera actuado para corregir estas situaciones de acoso desde el principio o, no hubiera adoptado las medidas para prevenir que el acoso continué o que suceda otra vez.

2.4. ACOSO POR CONTRATISTAS O SUBCONTRATISTAS

En caso de que el acoso se produzca por alguna de las personas para la que se ofrece la contrata o subcontrata a la que la empleada pertenece, ésta deberá poner una queja a su empresario, además de informar al empresario del acosador del comportamiento. Ambos empresarios deberán emprender una investigación conjunta. En el caso de que los resultados no satisfagan a la empleada se deberá acudir a los tribunales demandando al propio empresario, al empresario para que el se realiza el servicio contratado o subcontratado y contra el supuesto acosador.

2.5. ACOSO SEXUAL POR PERSONAS DEL PROPIO SEXO

Es posible entablar una demanda siempre que se demuestre que el comportamiento de esa persona hacia un hombre o mujer es diferente.

2.6. CAMBIO DE GÉNERO

Se considera acoso sexual el que proviene de los compañeros de trabajo o jefes o clientela y se dirige sobre aquella persona que se ha sometido a una operación de cambio de sexo.

2.7. ORIENTACIÓN SEXUAL

La discriminación por razón de sexo, bajo la figura del acoso sexual, aparece en situaciones en que la empleada es lesbiana. Para poder acudir a la figura del acoso sexual, habrá de demostrarse que una persona gay del sexo opuesto hubiera sido tratada de forma más favorable.

2.8. ACOSO DEL ENTORNO DEL TRABAJO

Este tipo de acoso sexual consiste en la exposición, en el lugar de trabajo, de fotografías de mujeres desnudas, o de material obtenido a través de internet. En estos casos, el acoso sexual resulta difícil de probar en cuanto que el comportamiento discriminatorio ha de ir dirigido hacia la empleada.

2.9. RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

Bajo la SDA, el empresario es legalmente responsable del comportamiento de sus empleados mientras ellos se encuentran en el trabajo, a menos que adopte las adecuadas medidas para prevenir cualquier situación de acoso o comportamiento discriminatorio que pudiera ocurrir.

3. LA LEGISLACIÓN DEL REINO UNIDO SOBRE EL ACOSO SEXUAL

Las leyes que se aplican en el supuesto de ser sometido a acoso sexual son la SDA y la *Employment Rights Act*. Por otro lado también debe acudir a los *Codes of Practice* que existen sobre la materia, el *Code of Practice* de la *Equal Opportunities Commission* y el Código de actuación de la Comisión Europea sobre protección de la dignidad de Hombres y mujeres en el trabajo⁷.

7 Existen otras normas que pueden aplicarse dependiendo de si se actúa por vía penal o si los incidentes de acoso proviene por la pertenencia a una determinada raza o a un colectivo determinado de inválidos.

La *Sex Discrimination Act* 1975, considera ilegal, en el ámbito de la relación laboral, un trato del empresario y otras organizaciones a hombres o mujeres menos favorable por la pertenencia a un determinado sexo.

Las reclamaciones de acoso sexual, bajo la SDA, requieren que la empleada se encuentre en condiciones de probar varios extremos: a saber, el comportamiento ofensivo; que el tratamiento recibido constituye acoso sexual; que el acoso fue, o bien, de naturaleza sexual basado en comentarios indecentes, cuestiones sobre la vida sexual o bien, directamente sobre el sexo de una persona comparado con el sexo opuesto; que alguien del sexo opuesto no hubiera sido tratado de la misma manera.

En los casos de acoso sexual por alguien del mismo sexo, resulta necesario probar que el acosador no hubiera tratado a otra persona del sexo opuesto de la misma manera y, por último, en los casos de acoso por cambio de género, resulta necesario demostrar que el cambio de sexo realizado es la razón del tratamiento recibido.

La *Employment Rights Act* 1996, entra en juego desde el momento en que el empleado acumula un año de servicio. En estos casos, el afectado debe reclamar por despido ilegal o renuncia forzada por presiones por parte del empresario, además de realizar la reclamación de discriminación por razón de sexo si:

1. La empleada ha sido despedida.
2. La empleada ha dimitido por no poder resistir en el puesto de trabajo debido a la situación de acoso.
3. La empleada decide abandonar el puesto de trabajo por la situación de acoso o porque considera que el empresario no ha investigado o no ha adoptado ninguna acción legal sobre la denuncia de la trabajadora.

La trabajadora dispone de tres meses para poder llevar a cabo una acción legal bajo la *Employment Rights Act*. La adopción de esta medida requiere que una organización de conciliación, que en el Reino Unido pueden ser la ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) o la *Equal Opportunities Commission*, reúna a las partes e intente conciliar con ellas una declaración voluntaria⁸.

Respecto al *Code of Practice* sobre discriminación por razón de sexo, la *Equal Opportunities Commission*⁹, realiza una serie de recomendaciones a empresarios,

8 http://www.britishcouncil.org/diversity/gender_faqs.htm

9 El contenido del *Code of Practice on Sex Discrimination* puede consultarse en la dirección <http://www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=15577&lang=en>

sindicatos y otras organizaciones de cómo evitar lo incidentes de discriminación de sexo. Además, el *Code* recomienda una serie de medidas activas que las organizaciones deben poner en marcha en orden a ayudar a lograr el equilibrio entre hombres y mujeres en el trabajo.

La *Equal Opportunities Commission* recomienda que el empresario adopte todos los pasos razonables para garantizar que se cumpla un estándar de conducta/comportamiento que prevenga intimidaciones o acosos de origen sexual como de trato menos favorable por cuestión de sexo¹⁰.

Junto a lo expuesto en los párrafos anteriores, si la salud de la trabajadora se ha visto afectada y se encuentra en posesión de un informe médico que relaciona su estado con el trato recibido, podrá ejercitar acción por reclamación de daños morales. En la reclamación que se efectúe ante los Tribunales, debe quedar clara la intención de la trabajadora de reclamar estos daños alegando la ruptura de la obligación contractual por discriminación, "*breach of the statutory tort of discrimination*".

4. RESOLUCIONES JUDICIALES

4.1. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL

*Strathclyde Regional Council v. Porcelli*¹¹

La señora Porcelli era una técnico de laboratorio en un instituto que estaba sometida a una campaña deliberada de venganza contra ella. Esta campaña era principalmente de naturaleza sexual por parte de dos compañeros de trabajo. La *Court of Session* sostuvo que aunque no todas las acusaciones estaban basadas en el acoso sexual, tal situación de acoso debía mantenerse desde el momento que supuso un trato menos favorable por razón de sexo. Lo que importaba era el trato no el motivo.

*Bracebridge Engineering Ltd v Darby*¹²

La señora Darby había trabajado durante trece años en una pequeña compañía llamada *Bracebridge Engineering*. Una noche mientras se estaba lavando las manos, los encargados la agarraron y la llevaron a una oficina donde fue asaltada de forma

10 Un resumen del *Code of Practice* de la *Equal Opportunities Commission* y de la Comisión Europea puede consultarse en documento *Sex Harassment: what the law says*, localizable en: <http://www.eoc.org.uk/Default.aspx?page=15657&lang=en>

11 [1986] IRLR 134, CS.

12 [1989] IRLR 3, EAT.

indecente. La señora Darby denunció los hechos al encargado jefe, pero éste no llevó a cabo ningún tipo de acción porque los acosadores negaron que tal incidente fuera real.

La señora Darby dimitió y reclamó por renuncias forzadas por presión del empresario. El *Employment Appeal Tribunal* (en adelante, EAT), sostuvo que un único incidente de acoso sexual de esta magnitud serviría para considerarlo como discriminatorio. La señora Daby tuvo derecho a dimitir desde el momento en que su empresario no investigó su queja debidamente. Se le concedió una indemnización por pérdida de ganancias y por daños morales.

*Reed & Bull Information Systems v. Stedman*¹³

La señora Stedman dimitió de su puesto como secretaria del Gestor de Marketing debido al comportamiento de éste basado en frecuentes y provocativos comentarios sexuales e insinuaciones que continuaron incluso cuando la empleada le dijo que encontraba tal comportamiento ofensivo. Aunque ella no se había quejado formalmente sobre el comportamiento de su superior, la compañía se había dado cuenta de las dificultades por las que ella pasaba, puesto que se había quejado a otros colegas y su salud se había deteriorado. Aún así la compañía no adoptó ninguna acción.

El EAT sostuvo que correspondía a la afectada decidir qué comportamiento encontraba ofensivo y el hecho de que la otra persona no lo consideraba ofensivo no exime de reclamación. No era necesario que una mujer se quejara en voz alta para indicar su desaprobación al comportamiento que era sometida.

Dado que cualquier persona razonable entendería que ella, de palabra o por los hechos, rechazara el comportamiento en cuestión, la continuación de la situación se consideraría acoso.

*Driskell v. Peninsula Business Services & Others*¹⁴

La señora Driskell, una consejera telefónica, alegó que su jefe de departamento, el cual ya tenía un historial por hacer comentarios y bromas sexualmente explícitas, le recomendó que llevara una falda corta y una blusa escotada para la entrevista que iban a tener con el fin de que ella obtuviera un ascenso. Sus quejas sobre este hecho a la compañía fueron investigadas pero rechazadas.

13 [1999] IRLR 299, EAT.

14 [2000] IRLR 151, EAT.

Cuando la compañía no trasladó al jefe de departamento a otro lugar, ella se negó a trabajar y por tanto fue despedida. El EAT afirmó que cuando hay una serie de incidentes alegados, un tribunal no debe considerar cada acto discriminatorio de forma aislada, sino que debe posponer su decisión hasta que haya considerado todos los hechos relevantes. Además, cuando se decide si las bromas sexuales suponen discriminación por razón de sexo, se tiene que tomar en cuenta el sexo de cada una de las partes implicadas, ya que los comentarios sexuales por parte de un superior masculino pueden ser más intimidatorios cuando se dirigen hacia una mujer que cuando se dirigen a un hombre. La apelación de la señora Driskell se estimó por el Tribunal.

*Wadman v. Carpenter Farrer Partnership*¹⁵

La señora Wadman alegó acoso sexual cuando fue sometida a comentarios lascivos y soeces y a insultos personales por parte de compañeros del sexo opuesto. La EAT recomendó que los *Employment Tribunals* deberían referirse al Código de Práctica de la Comisión Europea para obtener las definiciones de acoso sexual, así como los pasos que los empresarios deberían tomar para evitar su responsabilidad en estos casos.

4.2. DISCRIMINACIÓN EN EL CURSO DE EMPLEO

*Chief constable of the Lincolnshire Constabulary v. Stubbs and Others*¹⁶

Mientras estaba fuera de servicio la sargento detective Stubbs se vio implicada en dos incidentes de acoso sexual que tuvieron lugar en un lugar público justo después del trabajo. El EAT sostuvo que un empresario puede ser responsable de incidentes de acoso sexual que acontezcan en lugares públicos y en el que se vean implicados sus empleados que ocurran justo después del trabajo o en fiestas convocadas por motivos del trabajo, ya que estas ocasiones se asumen como extensiones del lugar de trabajo.

4.3 ACOSO SEXUAL POR PERSONAS DEL MISMO SEXO

*Johnson v. Gateway Food Markets Ltd*¹⁷

El acoso de una empleada por una supervisora fue apreciado como discriminación por razón de sexo.

15 [1993] IRLR 374, EAT.

16 [1999] IRLR 81, EAT.

17 [1990], IT.

*Gates v. Security Express Guards*¹⁸

El acoso de un oficial de seguridad por un supervisor fue apreciado como discriminación por razón de sexo.

4.4. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN LAS SITUACIONES DE ACOSO

*Balgobin and Francis v. London Borough of Tower Hamlets*¹⁹

La discriminación por razón de sexo también puede ocurrir cuando la víctima es forzada a continuar, en contra de su voluntad, en el mismo lugar que el acosador. El Código de Práctica de la Comisión Europea recomienda que “donde una queja no se admita, por ejemplo debido a una falta de pruebas, se debe intentar transferir o colocar en otro horario de trabajo a uno de los empleados implicados, mas que obligarles a que continúen trabajando juntos contra el deseo de cualquiera de las partes”.

*Insitu clearing co ltd v. Head*²⁰

El Tribunal decidió que un simple acto de de conducta no deseada podría, en las circunstancias del caso, considerarse acoso. Uno de los jóvenes directores saludó a la señora Head “Hola, tetas grandes”. Cuando ella se quejó, la compañía le invitó a usar el procedimiento conciliatorio, pero ella se sintió incapaz de hacerlo y dimitió.

Su reclamación fue estimada y el Tribunal recomendó que la compañía debería adoptar un procedimiento separado para tratar las reclamaciones de acoso, en vez de requerir a la afectada usar procedimientos conciliatorios.

*Caniffe v. East Riding of Yorkshire Council*²¹

La señora Caniffe fue objeto de un serio asalto sexual por un compañero mientras trabajaba. Su reclamación de discriminación por razón de sexo no prosperó. El

18 [1993], IT.

19 [1987] IRLR 401, EAT.

20 [1994] IRLR 4, EAT.

21 [2000] IRLR 555, EAT.

Tribunal consideró que habiendo políticas de disciplinarias, conciliatorias y de acoso, las cuales deberían haberse aplicado a todos los empleados, el *Council* se había descargado de responsabilidad como si hubiera tomado todos los razonables pasos posibles para prevenir que el acoso sexual suceda en el trabajo.

El Tribunal no había considerado que pasos adicionales podía haber tomado el *Council*. El *Employment Appeal Tribunal*, dictaminó que el procedimiento adecuado que los Tribunales deberían adoptar cuando decidieran la responsabilidad era, primero, identificar si el empresario había tomado algún paso preventivo y, habiendo hecho esto, proceder, seguidamente, a considerar que pasos adicionales podía haber tomado el empresario siempre y cuando fueran razonablemente prácticos. La apelación de la señora Caniffe fue estimada.

*Home Office v. Coyne*²²

La señora Coyne señaló que la *Home Office* no había tratado adecuadamente su queja de acoso sexual. Su queja, inicialmente, fue ignorada y luego la investigación se prolongó durante dos años para ser completada. Ella reclamó que el inadecuado camino en que sus quejas habían sido tratadas por la *Home Office* era discriminación por razón de sexo. La *Court of Appeal* sostuvo que el tratamiento inadecuado respecto a las alegaciones de una mujer del acoso sexual no constituía discriminación por razón de sexo, en tanto no se encontraran pruebas que mostraran que la *Home Office* hubiera actuado de diferente manera si las alegaciones provinieran de un hombre.

*Rhys Harper v. Relaxion Group PLC*²³

La señora Harper asistió a una sesión disciplinaria en la que fue despedida y abandonó la compañía sin que se pidiera que lo notificara. Ella apeló la decisión de su despido y, al mismo tiempo, incorporó alegaciones de acoso sexual. La compañía le informó, posteriormente, que después de realizar su investigación, rechazaban sus alegaciones de acoso sexual y su alegación contra su despido. La *Court of Appeal*, decidió que un empleado no puede ejercer una reclamación de discriminación por razón de sexo, alegando acoso sexual, después de que la relación laboral hubiera finalizado. Como las partes no tenían relación laboral, el Tribunal se declaró incompetente para oír la reclamación.

22 [2000] IRLR 838, *Court of Appeal*.

23 (Court of Appeal 2001).

Caso nº 2800061/00²⁴

Cuando el camarero se quejó a la dirección del club de que había sido acosado sexualmente por otro camarero, aquélla rehusó tomar acción alguna en tanto no pusiera su reclamación por escrito. El Tribunal sostuvo que el empresario no hubiera exigido a una camarera a poner por escrito la situación de acoso antes de emprender las acciones pertinentes. No investigar una alegación de acoso sexual de un empleado en circunstancias donde el empresario hubiera investigado si la alegación se hubiera realizado por una mujer, constituye discriminación por razón de sexo.

*Vaux Breweries Ltd. v. McNaughton*²⁵

El señor McNaughton, gestor de un lugar público, fue acusado de acoso sexual por dos empleadas. Durante la investigación, admitió realizar algunos, pero no todos, de los comentarios de contenido sexual pero reclamó que habían sido dichos de forma graciosa. Consecuentemente, la compañía decidió despedir al trabajador sin más investigaciones. El trabajador reclamó por despido injusto.

El *Employment Appeal Tribunal* dictaminó que el despido sin otra sanción ni investigación, era una respuesta razonable de la compañía, teniendo en cuenta que la reclamación de acoso sexual, en la que estaban involucradas mujeres jóvenes, había sido admitida por el acosador.

*Vent-Axia Ltd v. Wright*²⁶

Mr. Wright fue despedido fulminantemente de su puesto de Jefe de Departamento como resultado de las alegaciones de acoso sexual realizadas contra él por cuatro empleadas. No se le dijeron sus nombres. Él reclamó su despido como ilegal y que era necesario para su reclamación de despido conocer los nombres de las empleadas.

El *Employment Appeal Tribunal* dictaminó que la regla que se aplica a un tema confidencial era si la revelación de información era necesaria para estimar la ilegalidad en el contexto de una reclamación de despido ilegal. El Tribunal considera que un empresario se encuentra obligado a proteger tanto como sea posible la información que se le proporciona de manera confidencial por sus empleados, particularmente en las reclamaciones de acoso sexual.

24 [2000] ET.

25 [1999] EAT.

26 [1999] EAT.

Un empresario será requerido a identificar aquellas materias sólo en las circunstancias donde la persona que solicita la información pueda demostrar que esta información es necesaria en el contexto de su caso específico.

4.5. ACOSO SEXUAL POR MIEMBROS DEL PÚBLICO

*Go kidz Go v. Bourdane*²⁷

Durante una fiesta, un padre hizo una serie de comentarios sexuales a la señora Bourdane que le molestaron. Se fue de la fiesta y se quejó al director de *Go kidz Go*. Éste la mandó de nuevo a la fiesta porque todo el personal estaba ocupado. El mismo padre continuó haciendo comentarios y le dio un cachete en el trasero.

Cuando la empleada abandonó el recinto llorando, el director la envió a casa. Fue despedida cuando le dijo a su empresario que iba a denunciar el hecho a la policía. El *Employment Appeal Tribunal* dictaminó que el empresario era culpable de discriminación directa debido a la forma en que gestionó las quejas de su empleada sobre el acoso. El empresario tenía el deber de llevar a cabo todos aquellos pasos razonables para prevenir que ocurriera el acoso.

4.6. ACOSO BASADO EN EL CAMBIO DE GÉNERO

*Chessington World of Adventure v. Reed*²⁸

La señora Reed, que era un hombre biológico, fue sometida a una campaña de abuso y acoso continuo cuando anunció su cambio de sexo masculino a femenino. El *Employment Appeal Tribunal* dictaminó que la discriminación que proviene de una intención declarada de llevar a cabo el proceso de cambio de sexo es discriminación por razón de sexo.

4.7. ORIENTACIÓN SEXUAL

*Smith v. Gardener Merchant Ltd*²⁹

La *Court of Appeal* sostuvo que el Tribunal y el EAT estaban en lo cierto al concluir que hay una diferencia entre discriminación basada en el sexo y discriminación basada en la orientación sexual, y que la orientación sexual de una persona no es un aspecto de su sexo. Sin embargo, la pregunta adecuada no se había planteado. El problema era si los empleados habrían tratado a una mujer de forma más favorable de lo que le habían tratado al señor Smith.

27 [1996] EAT.

28 [1997] IRLR 556, EAT.

29 [1998] IRLR 510, CA.

*Pearce v. The Governing Body of Mayfield Secondary School*³⁰

La señora Pearce, una maestra, se quejó debido a una conducta abusiva por parte de sus alumnos que implicaba insultos tales como lesbiana o tortillera. El *Employment Appeal Tribunal*, decidió que este trato estaba basado en su orientación sexual más que en su sexo. No se consideró discriminación por razón de sexo debido a que un maestro homosexual hubiera sufrido un acoso similar.

El *Employment Appeal Tribunal*, comentó que la discriminación por razón de sexo no puede existir simplemente por la diferencia de palabras específicas sobre el género.

*MacDonald v. Ministry of Defence*³¹

El señor MacDonald se quejó de discriminación por razón de sexo cuando le obligaron a dimitir de RAF debido a su homosexualidad. También se quejó de que el hecho de que se cuestionara su homosexualidad durante el proceso de investigación, también constituía acoso sexual.

El *Employment Appeal Tribunal*, decidió que la definición de acoso sexual en la SDA debería ser interpretada para que contemple la discriminación basada en la orientación sexual y, por tanto, su despido basado en estos hechos había sido ilegal. El *Employment Appeal Tribunal*, también dictaminó que el hecho de que se cuestionara su homosexualidad durante el proceso de investigación, también constituía acoso sexual.

El MOD apeló a la *Court of Session* de Escocia, la cual revocó la decisión judicial con una mayoría de dos a uno. El señor MacDonald ha apelado a la *House of Lords*.

4.8. ACOSO DEL ENTORNO DE TRABAJO

*Stewart v. Cleveland Guest*³²

La señora Stewart se sintió intimidada por el despliegue de calendarios y fotografías de mujeres desnudas en su área de trabajo. Le pidió a su jefe que quitara las fotos ofensivas pero no ocurrió. La señora Stewart se deprimió y se sintió incapaz de volver a su trabajo debido a la reacción que tuvieron sus compañeros por su queja. El Tribunal declaró que había renunciado por presiones del empresario, debido a la respuesta inadecuada a sus quejas por parte de la empresa.

30 [2000] IRLR 548, EAT.

31 [2000] Court of Session.

32 [1994] IRLR 440, EAT.

Sin embargo, el Tribunal encontró que un hombre podía haberse sentido igualmente ofendido por tal despliegue de fotos y que por tanto no había discriminación sexual. En la apelación, el *Employment Appeal Tribunal*, dejó claro que esto no significaba que el que una compañía permitiera a sus empleados que expusieran fotos de chicas en el lugar de trabajo no fuera nunca un acto de discriminación por razón de sexo.

*Morse v. Future Reality Ltd*³³

La señora Morse compartía una oficina con una serie de hombres que se bajaban de internet imágenes sexualmente explícitas y obscenas sobre las cuales luego hacían comentarios. Aunque estas actividades no intercedían, normalmente, con el trabajo de la señora Morse; sus compañeros le hicieron sentir incómoda.

Finalmente, la empleada dimitió debido a las fotos, el lenguaje y el ambiente obsceno de la oficina como la razón de su dimisión. El Tribunal dictaminó que todos los factores mencionados tuvieron un impacto sobre ella que constituyeron acoso sexual y que la compañía era responsable al no haber tomado ninguna medida para prevenir la discriminación.

4.9. ACOSO CULTURAL

*Rawat v. Kirklee Metropolitan Council and others*³⁴

La señora Rawat, una oficial del Ayuntamiento, alegó que su jefe, el cual era de la misma etnia, de origen asiático, la trató de forma menos favorable que a sus colegas de raza blanca. Ella afirmó que este tratamiento era específicamente debido a su raza y sexo, ya que el tenía una percepción fija que estaba basada en sus valores culturales referidos a como un hombre asiático debía dirigirse hacia una asiática.

Él evitaba contacto visual con ella, no se dirigía a ella, por ejemplo, no la mencionaba, no le reconocía su competencia profesional y a menudo le hablaba de manera irritada. Él admitió que trataba a las mujeres asiáticas de forma diferente que a los hombres.

En el caso de la señora Rawat, esto también era así, porque ella no tenía en cuenta las normas culturales que él esperaba de una mujer asiática. El Tribunal declaró que había tenido lugar una discriminación por razón de sexo y de raza ilegales.

33. [1996] IT.

34 [1998] IT.

5. ENCUESTAS SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL REINO UNIDO

A continuación se exponen los resultados de encuestas realizadas en el Reino Unido sobre el acoso sexual³⁵. La primera de ellas se refiere a una encuesta a nivel nacional. El resto de encuestas recogen datos de diferentes actividades productivas.

5.1. ENCUESTA NACIONAL

Se trata de un estudio realizado en el Reino Unido, a través de la *Industrial Society* en 1993, en donde el punto de partida a los encuestados era la definición de acoso sexual. El cuestionario preguntaba, a personas de ambos sexos, sobre alguna experiencia que los encuestados hubieran tenido, o directamente observado, con relación a atenciones sexuales no solicitadas y no queridas en el trabajo. Un total de 27 tipos de acoso, verbales, no verbales y físicos, fueron recogidos en el cuestionario.

La encuesta se envió a 1700 empleados de diferentes sectores: fábricas, servicios financieros, hostelería, organizaciones de caridad y organizaciones no gubernamentales, industria farmacéutica, de cosméticos, centros de salud, etc...

Según el estudio, el 54% de las mujeres y el 9 % de los hombres informaron de acoso sexual. Los comportamientos de acoso más frecuentes eran, dentro del acoso verbal, "bromas sexuales" (56%) y "comentarios sobre la figura/comportamiento sexual" (60%), y dentro del acoso no verbal, en forma de "silbidos" (60%). El tipo físico de acoso "contacto físico no solicitado" es mantenido por 1 de cada 5 encuestados. Relacionado con el comportamiento, alrededor del 30% afirma haber sufrido comentarios sexuales, el 30% haber sido mirados de arriba debajo de forma obscena y un 10% afirman haber sufrido una experiencia de tocamientos no deseados.

La estrategia seguida por los acosados consistió en solicitar al acosador que parara (40%), seguido por la de ignorar el comportamiento (30%) y solicitar una investigación (30%). Sólo el 5% presentó una queja formal, a pesar de que esta acción se considera la más efectiva porque, a raíz de la queja o de apertura de un procedimiento, la situación de acoso se terminaba en el 70% de los casos; mientras la advertencia al acosador, para que no siguiera con su actitud, suponía frenar el acoso en un 40% de los casos. En la mayoría de los casos, los acosadores eran compañeros de trabajo (65%), seguido de directivos, al menos un nivel por encima de los acosados (30%). Muy pocos encuestados informaron sobre situaciones de acoso de clientes y vendedores.

35 Los datos que se expone a continuación proceden de un estudio denominado *Sexual harassment in the workplace in the European Union*, publicado por la Comisión Europea y realizado, el apartado correspondiente el Reino Unido por BAJEMA, C.

Para un cuarto de los encuestados la/s experiencia/s de acoso sexual no influyeron en su comportamiento en el trabajo. Sin embargo, el 13% señalaron que apreciaron actitudes de no cooperación, el 11% mencionaron un detrimento de la productividad y el 6% señalaron que sus condiciones de trabajo se deterioraron. También se aprecian efectos a nivel personal. Así, el 24% mantuvieron que la experiencia de acoso dificultó sobre la claridad de pensamiento, el 18% señaló imposibilidad de concentrarse y el 13% informó que la experiencia de acoso interfirió en la resolución de sus problemas. A nivel profesional, el 24% de los acosados informaron sobre situaciones de tensión que dañaron su relación profesional y personal, el 14% señalaron tener sentimientos de hostilidad hacia otros después de la/s experiencia/a de acoso sexual.

5.2. POLICÍA

La investigación se realizó en 1993 sobre aspectos de discriminación de sexo dentro del cuerpo de policía. La encuesta se envió a 1802 mujeres policías, 510 hombres policías, 162 civiles desarrollando labores de apoyo y 86 controladores de estacionamiento. La respuesta obtenida se situó en el 65%. Los encuestados fueron preguntados si habían experimentado un número de determinados comportamientos de acoso sexual en los seis meses anteriores a la entrega del cuestionario. Estos comportamientos fueron definidos como no deseados y no recíprocos. Además, fueron preguntados si tales comportamientos no queridos habían tenido un impacto en los encuestados y si habían supuesto consecuencias negativas.

Casi todas las mujeres policías habían experimentado alguna forma de acoso sexual de hombres policías. Nueve de cada diez habían oído bromas o comentarios sobre la apariencia de las mujeres, lo cual para casi el 40% provocó un impacto desagradable; seguido del 66% de empleadas que habían oído comentarios sobre su propia figura o apariencia, lo cual en el 50% de los casos provocó un impacto desagradable. Más allá, 3 de cada 10 mujeres policías fueron sometidas a insultos ofensivos y tocamientos no deseados, y 1 de cada 5 fueron propuestas para citas no deseadas. Ataques sexuales graves fue informado por el 6% de los encuestados, lo cual en el 85% de los casos provocó un impacto desagradable.

El personal civil, tanto hombres como mujeres, respondieron con las mismas categorías de acoso. La más frecuente forma de acoso sexual eran las bromas o comentarios sobre la apariencia o figura de otras mujeres. Las experiencias de acoso sexual se producen en mayor medida sobre las mujeres policías que sobre el personal civil femenino.

Las mujeres policías y, del mismo modo, hombres y mujeres civiles que realizan acciones de apoyo, indicaron que las situaciones de acoso sexual provenían, mayormente, de los oficiales de policía varones.

Las consecuencias de acoso eran: el abandono del empleo, afectación en la forma de actuar en el trabajo y bajas por enfermedad.

5.3. OFICINAS

Realizado en 1991, por la agencia de trabajo temporal Alfred Marks Bureau investiga las actitudes y comportamientos del acoso sexual en oficinas en dos colectivos: Los trabajadores temporales de Alfred Marks y los clientes de Alfred Marks. De los 5000 formularios que se enviaron a trabajadores temporales, 546 participaron en la investigación. De los 5000 formularios que se enviaron a clientes, 521 respondieron. La respuesta fue baja, sobre el 10% y 3 de cada 4 encuestados eran mujeres.

Los cuestionarios preguntaban, en primer lugar, sobre la percepción del acoso sexual. Los encuestados eran preguntados sobre que clase de comportamientos consideran acoso sexual, seguido de que acciones, consideradas por ellos como acoso sexual, había sufrido ellos mismos o habían observado a otros.

Más de la mitad de los trabajadores temporales establecieron que ellos había sufrido, personalmente, experiencias de acoso sexual: 61% había experimentado acoso sexual por el sexo opuesto y el 10% por el mismo sexo. Las formas más comunes de acoso fueron: mirar de arriba a bajo, sugerentes miradas hacia partes del cuerpo, y preguntas sobre su vida sexual. Las reacciones de las víctimas incluyeron no tomarse en serio el acoso (51%), seguido de permanecer frío y desinteresado (49%) o fingir darse cuenta (39%). Una tajante reacción verbal (36%) o reacción física (8%) fue lo menos común.

Sobre el total de los encuestados, se mantiene por el 48% que en el pasado hicieron poco, pero que les gustaría hacer mucho más si el acoso ocurriera en el futuro (60%). El principal efecto del acoso fue el sentimiento de humillación (54%). Los acosadores tienden a ser compañeros del mismo nivel (46%), otros miembros con más antigüedad (43%) o jefes inmediatos (34%); hombres eran los principales acosadores y mujeres sus principales víctimas.

La mayoría de los encuestados no experimentaron amenazas a cambio de favores sexuales, aunque al 12% se le ofreció algún tipo de tratamiento preferente en el trabajo. La recompensa más común por acceder al acoso era el ascenso (63%). Además, el 9% experimentaron alguna forma de castigo por no acceder al acoso. El castigo más común era el despido o la dimisión forzada (31%). Uno de cada cuatro acosados informó de su situación a un pariente o amigo (33%). En un 12% hubo quejas de estos comportamientos al jefe inmediato, a otros miembros del personal con cierta antigüedad (10%) y a otros compañeros de trabajo (5%). En otras palabras, las víctimas tendían más a hablar sobre el incidente que a poner una queja por escrito.

El resultado de informar del incidente de acoso al personal con mayor antigüedad fue, en la mayoría de los encuestados, que la compañía no adoptara ninguna acción (43%), seguida por la dimisión de la víctima y, lo menos probable, el despido del acosador (4%).

Aunque 9 de cada 10 de los encuestados creían que la empresa debería haber abierto un procedimiento, sólo el 12% afirmaron que su empresa lo había hecho. De los empleados, el 19% dijeron que los empresarios actuaban de forma efectiva frente a los casos de acoso y el 54% no.

Respecto a los clientes de la empresa Alfred Marks, respondieron que el acoso sexual adoptaba forma de agresión sexual por la fuerza, proposiciones sexuales directas y pellizcos. Había más dudas sobre la exposición de material pornográfico, tocamientos, solicitud de citas a pesar de que fueran rehusadas, miradas sugerentes a partes del cuerpo, comentarios y bromas sexuales con regularidad.

Las conductas observadas con más intensidad fueron las de tocamientos, comentarios y bromas sexuales, miradas de arriba abajo, sugerentes miradas a partes del cuerpo. Sobre el total, el 88% había sido acosado.

La reacción más común al acoso fue no tomárselo en serio (79%) más que una tajante reacción verbal (52%) o el rechazo físico (19%). No hicieron nada o esperaron que el acosador parara (71%) o se quejaron a un compañero (69%). Respecto a los efectos del acoso, las víctimas se sintieron humilladas (68%) mientras que los acosadores no sufrieron consecuencias (42%) o se enfadaron (21%).

Los acosadores tienden a ser personal de mayor antigüedad más que superiores inmediatos (59%), compañeros de trabajo (55%) o superiores inmediatos (43%). Los acosadores, normalmente, eran hombres y las acosadas mujeres. Un quinto ha sufrido intento de soborno o amenaza a cambio de un favor sexual.

Respecto a los clientes, raramente informan de incidentes, principalmente, por causa del miedo. El resultado más común fue que los acosadores fueron sancionados disciplinariamente (43%) o que el incidente era informado pero la compañía no tomaba acción alguna (32%). Un procedimiento de queja fue posible en 34% de las compañías.

5.4. CUIDADORES DE SALUD

El sindicato *The Confederation of Health Service Employees* (COHSE), llevó a cabo una investigación en 1991. Recibieron 140 respuestas al cuestionario publicado en la revista del sindicato.

Una gran mayoría de las respuestas informaron sobre acoso sexual; 98 mujeres y 16 hombres. De los encuestados el 86% estableció que el acoso se produjo de forma de miradas sugerentes no buscadas o de comentarios, el 67% había sido presionado para aceptar citas no deseadas y el 16% presiones para conceder favores sexuales. Además algunas personas habían estado encerradas en una habitación con el acosador y experimentaron asalto físico e intento de violación.

El estudio muestra que los hombres también sufren acoso, pero era cualitativamente diferente al de las mujeres. Muchas de las respuestas de las mujeres venían acompañadas de comentarios detallados sobre sus experiencias, relativos al dolor y sufrimiento causado por el acoso. Los efectos del acoso pueden ser más devastadores y prolongados en el tiempo para las mujeres que para los hombres.

Las estudiantes de enfermería eran las que más acoso sufrían en el sector de salud y temían que informar de los incidentes pudiera afectar sus evaluaciones y, por lo tanto, sus calificaciones. Las quejas se dirigían, principalmente, contra el personal de cierta antigüedad y doctores. Muchas quejas venían también del acoso sufrido por gente del público.

Los efectos del acoso eran los siguientes: efectos adversos en el comportamiento emocional (86%), efectos adversos en los sentimientos hacia el trabajo (59%); efectos adversos en sus relaciones con familia, compañeros y amigos (39%); deterioro en la calidad de su trabajo (33%) y efectos adversos en su salud física (20%).

Más de un tercio de mujeres no informaron de los incidentes, la mitad habían informado de los incidentes, muchas de ellas lo hicieron de forma verbal e informalmente. De las mujeres que informaron sobre su situación la mitad sintieron que habían sido tratadas apropiadamente.

5.5. LESBIANAS Y HOMBRES HOMOSEXUALES

El *lobby Stonewall*, hizo una investigación sobre discriminación y acoso sexual contra lesbianas y hombres homosexuales en el trabajo en 1993. Ellos crearon un cuestionario en el que se aludía a experiencias con discriminación y acoso, políticas de igualdad de oportunidades, ocultación de la sexualidad en el trabajo. También se preguntaban cuestiones sobre edad, sexo, nivel de ingresos. Los encuestados eran invitados a contar su historia adjuntando escritos de los problemas que a ellos se les planteaba.

Un total de 20000 copias se repartieron y respondieron 2000 personas, una media del 10%. Las preguntas sobre el acoso eran ¿han sido acosado alguna vez en el trabajo porque sospecharan o supieran que eras lesbiana o hombre homosexual? Si alguna vez has sido acosado en el trabajo, por favor ¿indica la forma?

Los resultados pusieron de manifiesto que el 48% habían experimentado alguna forma general de acoso en el trabajo. De los 881 que habían sufrido acoso, 79% habían experimentado bromas, el 51% habían experimentado abuso homófono y un 41% preguntas agresivas. Por el acoso sexual no se preguntó en concreto, pero los encuestados respondieron en la categoría de otros. Veinte personas describieron experiencias de acoso sexual. En la mayoría de los casos eran provocados por hombres, tanto lesbianas y hombres homosexuales fueron sexualmente acosados por hombres.