



the global voice of
the legal profession®

¿Nosotros también?

La intimidación y el acoso sexual
en las profesiones jurídicas



Kieran Pender

Unidad de Política Legal e Investigación
International Bar Association

La International Bar Association (IBA), fundada en 1947, es la organización internacional líder a nivel global de juristas, colegios de abogados, bufetes de abogados y equipos jurídicos internos. La IBA influye en el desarrollo de la reforma de la legislación internacional y da forma al futuro de las profesiones jurídicas en todo el mundo. Entre sus miembros cuenta con más de 80 000 abogados, 190 colegios de abogados y 200 bufetes de abogados, que abarcan más de 170 países. La IBA tiene su sede central en Londres, con oficinas en São Paulo, Seúl, La Haya y Washington D.C.

La Unidad de Política Legal e Investigación (LPRU) de la IBA lleva a cabo investigaciones y desarrolla iniciativas relevantes para el estado de derecho, las profesiones jurídicas y la comunidad global en general. La LPRU se implica con juristas, bufetes de abogados, colegios de abogados, gobiernos, organizaciones no gubernamentales e instituciones internacionales para obtener resultados innovadores, colaborativos y efectivos.

Este informe aborda cuestiones delicadas que pueden herir la sensibilidad de algunos lectores. Se anima a los lectores a que busquen el apoyo adecuado. En muchos países existen servicios de asesoramiento en línea y telefónicos gratuitos.

© 2019

International Bar Association
Level 4, 10 St Bride Street
Londres EC4A 4AD
Reino Unido
LPRU@int-bar.org
www.ibanet.org

Se han realizado todos los esfuerzos razonables para verificar la exactitud de la información contenida en este informe. La International Bar Association no asume responsabilidad alguna respecto a su contenido. Este informe no constituye asesoramiento legal. El material contenido en este informe puede citarse o reimprimirse, siempre que se mencione la autoría de la International Bar Association.

Índice

Preámbulo	7
Carta del presidente de la IBA	9
Resumen ejecutivo	13
Introducción	14
Metodología	23
Datos demográficos	27
Intimidación	34
Acoso sexual	51
Políticas y formación	70
Estudios de caso	88
Australia	88
Brasil	90
Costa Rica	91
Malasia	93
Rusia	94
Sudáfrica	95
Suecia	96
Reino Unido	98
Estados Unidos	99
Recomendaciones	102
Conclusión	114
Grupo de trabajo	115
Agradecimientos	116
Apéndice 1: Encuesta	117
Apéndice 2: Enfoques normativos comparados	125

Preámbulo

En vísperas del Día Internacional de la Mujer de este año, la compañía de estudios IPSOS Mori, en colaboración con el Instituto Global para el Liderazgo de las Mujeres del King's College de Londres, publicó los resultados de una encuesta reveladora sobre las actitudes globales hacia el género.

Se pidió a personas de 27 países de todo el mundo que nombraran los dos o tres problemas principales a los que se enfrentan las mujeres y las niñas en su país. El problema más citado fue el acoso sexual, seguido de la violencia sexual en segundo lugar y la violencia física en tercero. El quinto más citado fue la violencia doméstica. Diecisiete países nombraron uno de estos problemas, todos ellos relacionados con distintos aspectos de la seguridad de las mujeres y el respeto a su autonomía sexual, como el problema más apremiante.

Es difícil leer estos datos como algo que no sea un grito global por el cambio, por un mundo en el que las mujeres y las niñas no teman ser violadas, recibir palizas o ser objeto de conductas depredadoras en el trabajo. Como el movimiento #MeToo ha demostrado, las mujeres ya no permanecerán en silencio. Las exigencias de reformas profundas son insistentes y determinadas. Después de toda esta actividad, el mundo no puede volver a un silencio vergonzoso.

La abogacía tiene un papel especial, de hecho privilegiado, en la defensa y en el avance del cambio. En todo el mundo, serán los abogados los que estén en primera fila en los casos que pongan a prueba la eficacia de las leyes actuales. Cuando se determine que los sistemas existentes son deficientes, se necesitarán habilidades jurídicas para mejorar la legislación y refinar los procedimientos de la sala.

Sin embargo, la abogacía solo puede asumir este papel con integridad si se asegura de que su propia casa está en orden. Esto supone un reto en una profesión jerárquica donde la mayoría de los juristas en posiciones de poder tiende a ser desproporcionadamente masculina y el progreso es a menudo una cuestión tanto de contactos como de méritos cuantificables. Pero puede y debe hacerse.

No subestimo la magnitud del reto, pero no estamos solos. En todo el mundo, las mujeres y los hombres de buena voluntad se reúnen (en esta profesión y otras) para encontrar las mejores formas de avanzar. En el Instituto Global para el Liderazgo de las Mujeres, estamos decididos a poner sobre la mesa las mejores pruebas sobre lo que funciona para la igualdad de género en la profesión jurídica, el mundo empresarial, los medios de comunicación, la tecnología y la sociedad civil.

Este importante informe es una llamada a la acción urgente. Os insto a sumergiros en sus hechos y conclusiones y contribuir posteriormente a cambiar las cosas.



Julia Gillard AC

27.ª Primera Ministra de Australia

Directora del Instituto Global para el Liderazgo de las Mujeres del King's College de Londres

Carta del presidente de la IBA

Desde que existe la abogacía, ha existido el requisito de buena conducta para sus miembros. Aristóteles, al hablar de los oradores de Atenas que sentaron las bases de la práctica jurídica moderna, identificó la necesidad de “una buena conducta moral”. En el siglo quinto, el Código Teodosiano romano exigía que los defensores fueran de “conducta adecuada”, con una trayectoria “loable”. Una ley británica de 1605 exigía que los abogados fueran “habilitados” y “honrados”. La importancia de que los futuros abogados demuestren algo más que mera competencia técnica se manifiesta hoy en día en las obligaciones de conducta como requisito previo para la admisión a la práctica jurídica en la mayoría de las jurisdicciones de todo el mundo.

Estos valores ancestrales chocan con lo que se ha sospechado durante mucho tiempo: que la intimidación y el acoso sexual están generalizados en los lugares de trabajo en la profesión jurídica. Algunas personas lo han experimentado en sus propias carnes. Muchas lo han presenciado. Otras han oído hablar de ello a compañeros. Sin embargo, la suma de anécdotas no representa datos fehacientes. Por primera vez a nivel global, este estudio proporciona una confirmación cuantitativa de que la intimidación y el acoso sexual son endémicos en la profesión jurídica. Junto con otros estudios específicos de diversos países, desde Irlanda hasta Nueva Zelanda pasando por Corea del Sur, su objetivo es instar a la profesión a abordar estos problemas insidiosos.

Tenemos la obligación de combatirlos. Existen factores éticos y legales significativos que deberían acuciar la adopción de medidas. Este estudio también pone de relieve un importante aspecto empresarial. Los abogados que sufren intimidación o acoso tienen pocas probabilidades de rendir al máximo; esta encuesta revela que abandonan sus lugares de trabajo y, en algunos casos, la profesión. Tras el movimiento mundial del #MeToo, se ha recurrido sistemáticamente a los profesionales jurídicos para solicitar asesoramiento sobre estos asuntos desde otros sectores. Nuestra capacidad de asesorar eficazmente y de impulsar un cambio social más amplio se ve socavada si no abordamos el riesgo de hipocresía.

Los juristas mantienen desde hace mucho tiempo un estatus ensalzado, como defensores de la libertad, los derechos y todo lo que se deriva de esos valores fundamentales. “De una profesión encomendada con dichas responsabilidades”, escribió una vez el gran jurista austroestadounidense Felix Frankfurter, “deben exigirse aquellas cualidades de defensa de la verdad, de un alto sentido del honor, de discreción inquebrantable, de la estricta observancia de la responsabilidad fiduciaria, que a lo largo de los siglos se han llamado conjuntamente ‘conducta moral’”.

Ruego a la profesión que acate las recomendaciones de este informe. Para que la ley conserve un estatus adecuado en la comunidad global, sus profesionales deben exhibir buena conducta. Abordar la intimidación y el acoso sexual generalizados entre nosotros es un paso importante para salvaguardar la vitalidad a largo plazo de esta profesión esencial.



Horacio Bernardes Neto

Presidente de la International Bar Association

Estadísticas: la encuesta más extensa jamás realizada sobre intimidación y acoso sexual en la abogacía

6980
encuestados

de
135
países

Realizada en
6 idiomas:
inglés, francés, italiano,
portugués, ruso, español

Los encuestados fueron:



67 % mujeres **32 % hombres** **0,2 % no binarios/autodefinidos**

De todo el espectro de profesiones jurídicas: bufetes de abogados, internos, despachos, judicatura, gobierno.



La intimidación abunda en los lugares de trabajo en la profesión jurídica, afectando a:

1 de cada 2 encuestadas y 1 de cada 3 encuestados.



El acoso sexual también es común:

1 de cada 3 encuestadas y 1 de cada 14 encuestados

declararon haber sufrido acoso sexual en un contexto laboral.



Es necesario hacer más. De los lugares de trabajo de los encuestados, el **53 %** contaba con políticas y el **22 %** impartía formación para abordar el acoso sexual y la intimidación.

Los afectados no denuncian. En:



el 57 % de los casos de intimidación y el 75 % de los casos de acoso sexual, el incidente no se denuncia.



Los afectados no denuncian debido a: **la posición del autor, temor a las repercusiones y debido a que el incidente es endémico en el lugar de trabajo.**



Las políticas y la formación no parecen tener el impacto deseado. Los encuestados en lugares de trabajo con políticas y formación tienen la misma probabilidad de sufrir intimidación o acoso sexual que aquellos en lugares de trabajo sin las mismas.

Los afectados acaban abandonando los lugares de trabajo que no brindan apoyo.

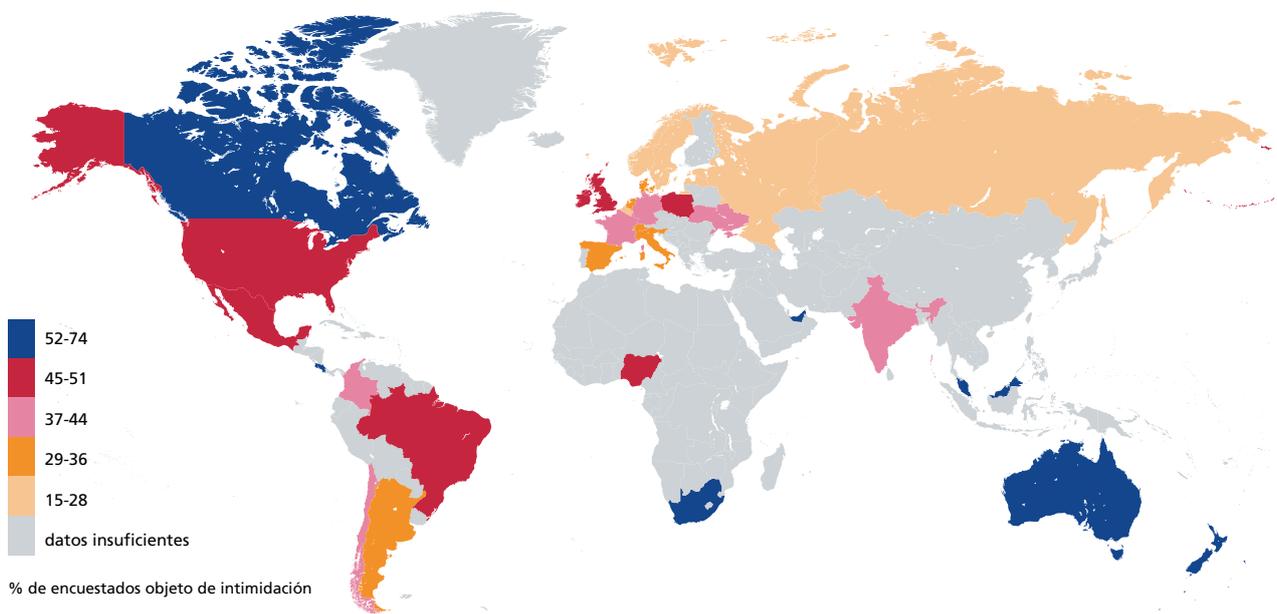
El 65 % de los encuestados que han sufrido intimidación y el 37 % de los que han sufrido acoso sexual

abandonaron o están considerando abandonar sus lugares de trabajo.

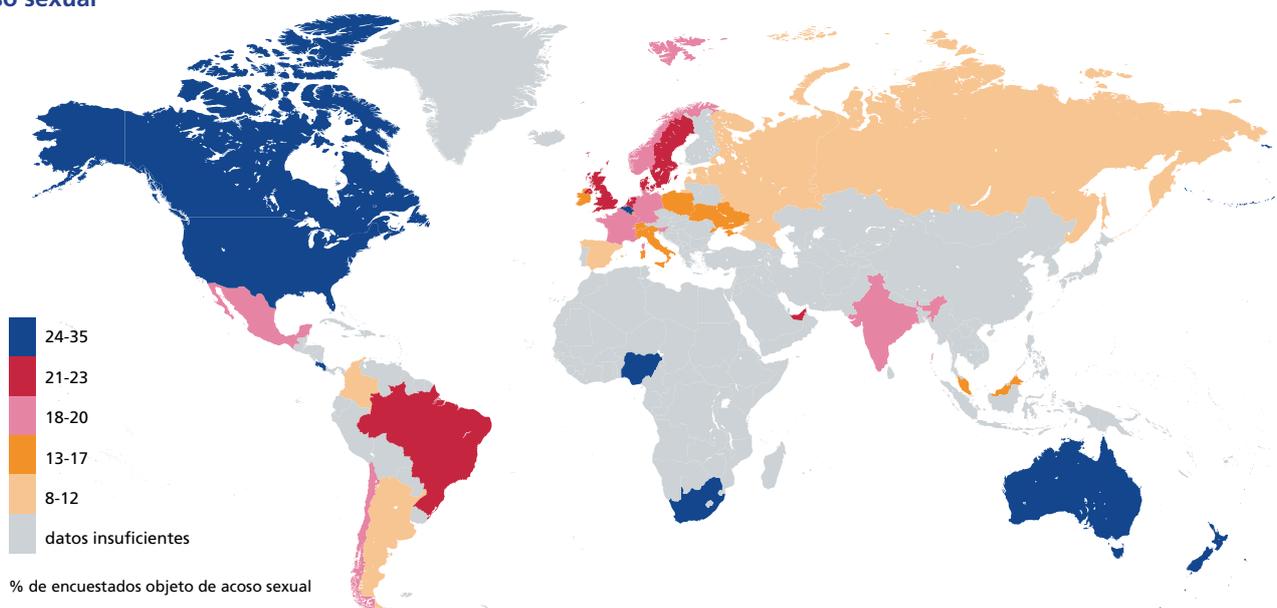


Intimidación y acoso sexual por país*

Intimidación



Acoso sexual



*Ponderado por género

Recomendaciones

1. Aumentar la concienciación

La abogacía tiene un problema. Difundirlo y hacer que se sepa es el primer paso para lograr el cambio.

2. Revisar e implementar políticas y estándares

Las políticas para abordar la intimidación y el acoso sexual están infrautilizadas y no son lo suficientemente eficaces. Necesitamos políticas más eficaces y una mejor implementación.

3. Introducir formación periódica y adaptada

Una formación eficaz puede reducir la prevalencia de la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. La formación debe ser la norma, no la excepción.

4. Fomentar el diálogo y compartir buenas prácticas

Un problema compartido es un problema reducido a la mitad. Trabajemos juntos para abordar la lacra de la intimidación y el acoso sexual en la profesión, compartiendo lo que funciona y lo que no.

5. Asumir la responsabilidad

Este es un problema de todos. Desde los líderes veteranos de la profesión hasta los nuevos graduados, todos debemos responsabilizarnos del problema y trabajar para hacer más armoniosa la profesión jurídica.

6. Recopilar datos y aumentar la transparencia

Los datos sobre la naturaleza, la prevalencia y el impacto de la intimidación y el acoso sexual son importantes; no tenemos suficientes. Una vez que tengamos los datos, tenemos que ser abiertos sobre ellos. La transparencia nos ayudará a abordar estos problemas.

7. Explorar modelos flexibles de denuncia

Los profesionales del Derecho no denuncian la intimidación o el acoso sexual lo suficiente, en el momento en que se produce ni después. Necesitamos mejorar los canales de denuncia existentes y explorar nuevos, para que la denuncia sea una experiencia mejor para los afectados.

8. Volcarse con los miembros más jóvenes de la profesión

Los profesionales del Derecho más jóvenes se ven afectados de forma desproporcionada por la intimidación y el acoso sexual. Por eso deben participar en esta conversación: desempeñarán un papel relevante en el desarrollo e implementación de soluciones y en la conformación de la cultura del lugar de trabajo.

9. Entender el contexto más amplio

La intimidación y el acoso sexual no se producen en el vacío. Los retos de salud mental, la falta de satisfacción en el lugar de trabajo y la diversidad insuficiente son todos problemas relacionados. Esta dinámica debe entenderse y tratarse de forma colectiva.

10. Mantener el impulso

El cambio no es inevitable. Pero es posible si las personas, los lugares de trabajo y las instituciones trabajan juntos para erradicar la intimidación y el acoso sexual de la profesión.

Resumen ejecutivo

La abogacía tiene un problema. En 2018, la International Bar Association (IBA) y la empresa de estudios de mercado Acritas llevaron a cabo la encuesta global más extensa jamás realizada sobre la intimidación y el acoso sexual en la profesión. Casi 7000 personas de 135 países respondieron a la encuesta, procedentes de todo el espectro de centros de trabajo de profesiones jurídicas: bufetes de abogados, departamentos jurídicos, despachos, gobierno y judicatura. Los resultados proporcionan confirmación empírica de que la intimidación y el acoso sexual abundan en la profesión jurídica. Aproximadamente una de cada dos encuestadas y uno de cada tres encuestados habían sufrido intimidación en relación con su empleo. Una de cada tres encuestadas había sufrido acoso sexual en un contexto laboral, al igual que uno de cada 14 encuestados. Este informe proporciona un análisis conciso de esos datos, para concienciar sobre la naturaleza, el alcance y el impacto del problema y proporcionar información para el desarrollo de soluciones.

Los resultados de este informe muestran que estos problemas son actuales, habiéndose producido una considerable proporción de casos en los 12 meses anteriores. El estudio revela una baja tasa crónica de denuncia, con un 57 % de casos de intimidación y un 75 % de casos de acoso sexual no denunciados, por motivos como el perfil del autor y el temor del afectado a las repercusiones. Incluso cuando los afectados denuncian dichos incidentes, los lugares de trabajo les están fallando: las respuestas oficiales se consideran insuficientes o insignificantes, los autores raramente son sancionados y, en muchos casos, la situación se agrava. La intimidación y el acoso sexual perjudican a la profesión. Según los datos de la encuesta, los afectados a menudo quieren cambiar de trabajo y algunas incluso desean abandonar completamente el sector. Los lugares de trabajo de la abogacía no están haciendo lo suficiente. Los resultados de este informe muestran que las políticas, pese a estar presentes en más de la mitad de los lugares de trabajo, no tienen el efecto deseado. Aunque la formación tiene un cierto impacto positivo, solo uno de cada cinco lugares de trabajo del sector jurídico está educando a su personal para prevenir y responder adecuadamente a la intimidación y el acoso sexual.

Se necesita un cambio. Este informe proporciona diez recomendaciones para ayudar a los lugares de trabajo del sector jurídico y a la profesión en su conjunto a abordar estos problemas. Las recomendaciones están respaldadas por los resultados empíricos de esta encuesta, un amplio estudio secundario y la consulta con las partes interesadas. El cambio no tendrá lugar de la noche a la mañana, especialmente porque estos problemas no son exclusivos de la abogacía sino que reflejan desafíos sociales más amplios. Sin embargo, existen imperativos morales, éticos y comerciales contundentes para que la profesión actúe de forma urgente. De forma individual y conjunta, los profesionales jurídicos y la abogacía deben eliminar la intimidación y el acoso sexual de nuestros lugares de trabajo. Se espera que este informe pueda hacer una contribución modesta hacia un cambio genuino.

Introducción

En 1983, abogados de la oficina de Atlanta de un importante bufete de abogados de Estados Unidos decidieron que querían celebrar una competición de “camiseta mojada” para las becarias de verano. Frente a la oposición de los compañeros, los organizadores celebraron en su lugar una competición de “bañadores”. Varias participantes declararon al *The Wall Street Journal* “que se sintieron humilladas y que no protestaron solo porque eran candidatas para puestos a tiempo completo en el bufete”. Una estudiante de la Facultad de Derecho de Harvard “ganó” la competición y se le ofreció un puesto en el prestigioso bufete. “Tiene un cuerpo que nos gusta ver por aquí”, afirmó un socio. Algunos abogados defendieron el incidente como ejemplo de la “diversión desenfadada” de los eventos sociales del bufete. Otros observadores lo llamaron por lo que era: inaceptable.¹

Seis años después, una encuesta de abogadas de 250 bufetes estadounidenses reveló que el 60 % había sufrido acoso sexual.² En 1992, la American Bar Association adoptó la Recomendación 117, reconociendo el acoso sexual como un “problema grave” en los lugares de trabajo del sector jurídico. En 1994, un jurado de San Francisco concedió a un secretaria jurídica una indemnización de 7,1 millones de USD (5,5 millones de GBP en aquel momento y más de 10 millones de GBP en términos reales) tras sufrir tocamientos por parte de su supervisor, uno de los principales socios de un importante bufete internacional. Aunque los daños se redujeron a la mitad en el recurso de apelación, se pensó que la sentencia actuaría como una “llamada de atención” para la profesión.³ Estos incidentes no fueron en absoluto exclusivos de EE. UU. Otros estudios en Australia, Canadá, Reino Unido y otros países en la década de 1990 comenzaron a revelar acoso sexual y otros comportamientos inaceptables en los lugares de trabajo del sector jurídico.⁴ En un incidente en particular en Londres, se le dijo a una abogada que acompañara a un cliente a un club de striptease.⁵

Treinta y seis años después de que la competición de bañadores generara preocupación, parece que solo se ha realizado un progreso limitado para eliminar el acoso sexual, la intimidación y otros comportamientos poco profesionales en la abogacía. Aunque la naturaleza de dicha conducta puede haber cambiado, sigue siendo generalizada en lugares de trabajo. En 2017, la IBA llevó a cabo una encuesta en la participaron cerca de 6000 juristas a nivel mundial para su informe *Mujeres en la práctica del derecho mercantil*. Se llevó a cabo para entender por qué, a pesar de la consecución de la igualdad de género en el nivel de acceso en muchas jurisdicciones, las mujeres seguían estando significativamente infrarrepresentadas en los niveles más altos de la profesión. Los resultados se publicaron en junio de 2017. Casi una de cada tres encuestadas declaró haber sufrido acoso sexual en su lugar de trabajo actual, mientras que una de cada dos encuestadas y uno de cada tres encuestados habían sufrido intimidación. Cuando el informe posterior estaba a dos meses de ser publicado, saltó el escándalo

-
- 1 James Stewart, “Are Women Lawyers Discriminated Against at Large Law Firms?” *Wall Street Journal* (Nueva York, 20 de diciembre de 1983) 1; Nina Burleigh y Stephanie B Goldberg, “Breaking the Silence: Sexual Harassment in Law Firms” (1989) 75 *American Bar Association Journal* 46.
 - 2 Emily Couric, “Women in the Large Firms: A High Price of Admission?” *National Law Journal* (Washington D. C., 11 de diciembre de 1989) S2.
 - 3 Jane Gross, “When the Biggest Firm Faces Sexual Harassment Suit” *The New York Times* (Nueva York, 29 de julio de 1994) B7.
 - 4 Véase, p. ej., Joan Brockman, “The Use of Self-Regulation to Curb Discrimination and Sexual Harassment in the Legal Profession” (1997) 35 *Osgoode Hall Law Journal* 209; Terese Ching and Brian Kleiner, “Discrimination and Harassment in Law Firms” (2001) 20 *Equal Opportunities International* 106; Hilary Sommerlad, “Women Solicitors in a Fractured Profession: Intersections of Gender and Professionalism in England and Wales” (2002) 9 *International Journal of the Legal Profession* 213; Australian Law Reform Commission, *Equality Before the Law: Women’s Equality* (Informe 69 Parte 2, 1994); Patricia Easteal, *Less Than Equal: Women and the Australian Legal System* (Butterworths, 2001) cap. 11.
 - 5 Robert Verkaik, “Law: ‘You Have to Fit in With the Laddish Mentality, or Lose Out’”, *The Independent* (Londres, 18 de febrero de 1998).

Harvey Weinstein.⁶ A medida que el movimiento #MeToo estallaba globalmente, la profesión jurídica no salió inmune.

En el siguiente año y medio, algunos de los mayores bufetes de abogados del mundo se vieron sacudidos por las salidas de socios de alto nivel después de acusaciones de acoso sexual. En Reino Unido, el número de denuncias de acoso sexual a la Solicitors Regulation Authority aumentó considerablemente entre 2017 y 2018,⁷ mientras que las llamadas sobre intimidación y acoso sexual a la línea de asistencia de salud mental LawCare casi se duplicaron.⁸ En un caso que se encuentra en la actualidad ante el tribunal laboral de Gran Bretaña, una abogada júnior alegó que se vio obligada a asistir a un espectáculo sexual con un socio y que fue despedida después de rechazar sus insinuaciones.⁹ En Nueva Zelanda, estudiantes de Derecho salieron a la calle para protestar contra el acoso sexual rampante tras un incidente en un conocido bufete de abogados.¹⁰ En Corea del Sur, alegaciones de acoso sexual llevaron a la encarcelación de un fiscal de alto nivel e iniciaron un “movimiento #MeToo propio” en el país.¹¹ En la India, un juez del Tribunal Superior de Bombay criticó “el patriarcado arquetípico y nauseabundo de nuestra profesión jurídica”. Aunque el acoso sexual dentro de la profesión “no se discute”, afirmó el juez Gautam Patel, “ocurre en todas partes”.¹²

Ninguna parte de la profesión jurídica se salva de estos problemas. Nada menos que una eminencia jurídica como el presidente del Tribunal Supremo de EE. UU., John Roberts, advirtió de que “el poder judicial no es inmune”.¹³ Así, en 2017, un juez israelí fue condenado por delitos de acoso sexual, habiendo “explotado cínicamente su posición jerárquica frente a una joven empleada”.¹⁴ En Pakistán, el presidente del Tribunal Supremo fue criticado en 2018 por sus comentarios sexistas en público.¹⁵ Investigaciones pasadas también indicaron que, en las jurisdicciones con sistemas bifurcados,

-
- 6 Jodi Kantor y Megan Twohey, “Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades”, *The New York Times* (Nueva York, 5 de octubre de 2017) www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html consultado el 5 de abril de 2019.
 - 7 Suzi Ring y Aine Quinn, “Sex Misconduct Claims Between UK Lawyers Hit Record After #MeToo”, *Bloomberg* (Nueva York, 14 de junio de 2018) www.bloomberg.com/news/articles/2018-06-14/sex-misconduct-claims-between-u-k-lawyers-hit-record-after-metoo consultado el 5 de abril de 2019.
 - 8 Richard Simmons, “Harassment-Related Calls to LawCare Surge in Wake of #MeToo Revelations”, *The Lawyer* (Londres, 22 de enero de 2019) www.thelawyer.com/lawcare-stats-2019-harassment-metoo consultado el 5 de abril de 2019.
 - 9 El socio ha negado el incidente. Zoie O’Brien, “Married Millionaire, 49, ‘Constantly Groped’ Solicitor, 27, Took Her to an Amsterdam Sex Show and Secretly Filmed Her on a Work Trip to Dubai Before Firing Her Two Hours After She Rebuffed His Sexual Advances, Tribunal Hears”, *Daily Mail* (Londres, 25 de febrero de 2019) www.dailymail.co.uk/news/article-6742773/Married-millionaire-49-groped-solicitor-27-took-sex-secretly-filmed-her.html consultado el 5 de abril de 2019.
 - 10 Frances Cook, “Law Students March for End to Sexual Harassment”, *New Zealand Herald*, (Auckland, 15 de marzo de 2018) www.nzherald.co.nz/nz/news/article.cfm?c_id=1&objectid=12012775 consultado el 5 de abril de 2019.
 - 11 Suyin Haynes y Aria Hangyu Chen, “How #MeToo Is Taking on a Life of Its Own in Asia”, *Time* (Nueva York, 9 de octubre de 2018) <http://time.com/longform/me-too-asia-china-south-korea> consultado el 5 de abril de 2019; Choe Sang-Hun, “Ex-Prosecutor in South Korea #MeToo Case Is Sentenced to 2 Years in Prison”, *The New York Times* (Nueva York, 23 de enero de 2019) www.nytimes.com/2019/01/23/world/asia/south-korea-prosecutor-sexual-misconduct.html consultado el 5 de abril de 2019.
 - 12 “Judiciary Too Plagued By Rampant Sexism: Bombay HC Judge”, *The Times of India* (Bombay, 12 de octubre de 2018) <https://timesofindia.indiatimes.com/india/judiciary-too-plagued-by-rampant-sexism-bombay-hc-judge/articleshow/66189124.cms> consultado el 5 de abril de 2019.
 - 13 David Cohen, “Roberts: Judicial Branch ‘Not Immune’ From Sexual Harassment Issues”, *Politico* (Arlington, 31 de diciembre de 2017) www.politico.com/story/2017/12/31/roberts-judiciary-sexual-harassment-319826 consultado el 5 de abril de 2019.
 - 14 Sharon Pulver, “Former President of Nazareth District Court Convicted of Sexual Harassment”, *Haaretz* (Tel Aviv, 8 de mayo de 2017) www.haaretz.com/israel-news/premium-former-israeli-judge-convicted-of-sex-harassment-1.5469806 consultado el 5 de abril de 2019.
 - 15 “Pakistan’s Chief Justice Saqib Nisar Faces Women’s Ire On ‘Skirt’ Analogy”, *Financial Express* (Noida, 24 de enero de 2018) www.financialexpress.com/world-news/pakistans-chief-justice-saqib-nisar-faces-womens-ire-on-skirt-analogy/1027623 consultado el 5 de abril de 2019.

muchos abogados sufren intimidación y acoso sexual dentro de los colegios y en los tribunales.¹⁶ En una conferencia a finales de 2018, la abogada británica Jo Delahunty QC admitió que “lo que antes pensaba que eran problemas del pasado, son problemas muy reales de nuestro presente... Tenemos el deber de cambiar la cultura que permite el acoso en la abogacía”.¹⁷

De alguna manera, no es sorprendente que la intimidación y el acoso sexual estén generalizados en la profesión. Los investigadores han identificado características que aumentan la probabilidad de comportamientos negativos en el lugar de trabajo, entre ellas, “cuando el liderazgo está dominado por hombres... cuando la estructura de poder es jerárquica, cuando los empleados de nivel inferior dependen en gran medida de los superiores para avanzar y cuando el poder está muy concentrado en una sola persona”.¹⁸ Estos factores describen muchos, si no la mayoría, de los lugares de trabajo del sector jurídico. También es posible que ciertas características culturales y estructurales de la profesión, incluida la presión de las horas facturables y la naturaleza contenciosa de muchas labores legales, exacerben el riesgo de intimidación y acoso sexual. La experta Margaret Thornton ha sugerido que la “hipercompetitividad” que trae la globalización del mercado jurídico “ha dado lugar a un aumento de los niveles de comportamiento incívico”.¹⁹ Varios colegios y asociaciones de abogados han llevado a cabo estudios específicos de su jurisdicción que han demostrado la prevalencia de la intimidación y el acoso sexual en su sector jurídico nacional.²⁰ En Nueva Zelanda, por ejemplo, una encuesta de 2018 reveló que el 52 % de los abogados habían sufrido intimidación y el 18 % acoso sexual en algún momento de su vida laboral.²¹ Un informe de 2017 elaborado por el Bar Council de Inglaterra y Gales concluía que el 21 % de los abogados encuestados que trabajaban por cuenta ajena y el 12 % de aquellos que lo hacían por cuenta propia habían sido objeto de intimidación o acoso en el trabajo en los dos años anteriores a la encuesta.²²

Sin embargo, la magnitud del problema a escala mundial sigue sin estar clara. Por ello, a principios de 2018, la IBA se propuso llevar a cabo la encuesta internacional más extensa jamás realizada sobre intimidación y acoso sexual en las profesiones jurídicas. Se esperaba que el alcance mundial de esta encuesta aportara una visión sin parangón de la naturaleza, la prevalencia y el impacto de estos fenómenos. La encuesta anónima se proponía recopilar una serie de datos cuantitativos y cualitativos para proporcionar una imagen completa de la intimidación y el acoso sexual en lugares de trabajo del sector jurídico. Aunque la mayoría del debate contemporáneo se ha centrado en la práctica privada,

16 Véase, p. ej., Owen Bowcott, “Harassment Rife in Chambers and Courts, Barristers’ Group Says”, *The Guardian* (Londres, 24 de mayo de 2018) www.theguardian.com/law/2018/may/24/harassment-rife-chambers-courts-behind-gown-barristers-group-fight-abuse-power consultado el 5 de abril de 2019; Freya Michie, “Almost Two Thirds of Victoria’s Barristers Say They’re Bullied in the Courtroom”, *ABC* (Sídney, 18 de octubre de 2018) www.abc.net.au/news/2018-10-18/barristers-complain-of-bullying-judges-and-magistrates/10393470 consultado el 5 de abril de 2019.

17 Jo Delahunty QC, “Sexual Harassment at the Bar” (conferencia en el Gresham College de Londres, 29 de noviembre de 2018).

18 Nancy Gertner, “Sexual Harassment and the Bench” (2018) 71 *Stanford Law Review* 88, 94. Véase también Kimberly Schneider, John Pryor y Louise Fitzgerald, “Sexual Harassment Research in the United States” en Ståle Einarsen y otros (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2.^a ed., CRC Press 2011) 245, 250–252; Skye Saunders y Patricia Easteal, “The Nature, Pervasiveness and Manifestations of Sexual Harassment in Rural Australia: Does ‘Masculinity’ of Workplace Make a Difference?” (2013) 40 *Women’s Studies International Forum* 121, 121; Maryam Omari y Megan Paull, “Shut Up and Bill”: Workplace Bullying Challenges for the Legal Profession” (2014) 20 *International Journal of the Legal Profession* 141, 142.

19 Margaret Thornton, “Squeezing the Life Out of Lawyers: Legal Practice in the Market Embrace” (2016) 25 *Griffith Law Review* 471, 471. Véase también Suzanne Le Mire y Rosemary Owens, “A Propitious Moment? Workplace Bullying and Regulation of the Legal Profession” (2014) 37 *University of New South Wales Law Journal* 1030.

20 Véase, p. ej., Victorian Bar, “Quality of Working Life Survey: Final Report and Analysis” (octubre de 2018) 16; Colmar Brunton, “New Zealand Law Society: Workplace Environment Survey” (mayo de 2018); Bar Council, “Barristers’ Working Lives 2017: Barristers’ Experience of Harassment, Bullying & Discrimination” (2018); Law Council of Australia, “National Attrition and Re-engagement Study” (NARS) Report (2014); Lauren Stiller Rikleen, “Survey of Workplace Conduct and Behaviors in Law Firms” (Colegio de Abogadas de Massachusetts, 2018).

21 Véase Colmar Brunton (n. 20) 16, 33.

22 Véase Bar Council (n. 20) 8.

la encuesta se diseñó para incluir a abogados internos, defensores, profesionales jurídicos del sector público y la judicatura. El objetivo es que los datos resultantes sean un paso pequeño pero formativo en el camino hacia un cambio significativo.

Acoso sexual

La prevalencia del acoso sexual en el lugar de trabajo comenzó a ser reconocida públicamente en los años 70.²³ El acoso sexual se define normalmente como comportamientos no deseados relacionados con el sexo. Aunque no hay una “definición universal”, la mayoría de los enfoques jurídicos y sociológicos tienen elementos similares “como descripciones de la conducta como indeseada o no bienvenida y que tiene el propósito o efecto de ser intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensiva”.²⁴ Como ejemplo ilustrativo del Tribunal Supremo de Canadá: “El acoso sexual en el lugar de trabajo es una conducta no deseada de naturaleza sexual que afecta negativamente al entorno laboral o conduce a consecuencias adversas relacionadas con el trabajo... Al requerir que un empleado, hombre o mujer, se enfrente a acciones sexuales no deseadas... el acoso sexual en el lugar de trabajo atenta contra la dignidad y autoestima de la víctima como empleado y como ser humano”.²⁵ Aunque adopta muchas formas, el acoso sexual es predominantemente “una cuestión de poder y no de sexo”.²⁶ En la actualidad, la prevención del acoso sexual es un problema internacional destacado y, en la mayoría de las jurisdicciones de todo el mundo, la conducta está prohibida por ley. Solo en la última década, 35 países han promulgado leyes que abordan esta cuestión.²⁷

El acoso sexual tiene efectos profundos. Esta conducta tiene implicaciones profesionales, psicológicas y financieras directas para los afectados.²⁸ Se ha relacionado con la reducción de la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad, así como el absentismo, el deterioro de las relaciones con los compañeros y el abandono del lugar de trabajo.²⁹ El acoso sexual también puede causar depresión, ansiedad y otros problemas de salud.³⁰ A nivel organizativo, las consecuencias del acoso sexual incluyen mayor rotación de empleados, aumento de los costes de contratación, formación y desarrollo y posibles litigios.³¹ En 2015, se estimó que las reclamaciones por acoso sexual presentadas ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU. habían costado a las organizaciones 46 millones de USD (35 millones de GBP).³² Otro estudio estimó que por cada empleado que

23 Paula McDonald, “Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature” (2011) 14 *International Journal of Management Reviews* 1, 2; Catharine MacKinnon, “Directions in Sexual Harassment Law” (2007) 31 *Nova Law Review* 225, 226–227.

24 Véase McDonald (n. 23) 2.

25 *Janzen v Platy Enterprises Ltd* (1989) 1 SCR 1252, 1253.

26 Law Council of Australia, “National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces” (presentación a la Comisión de Derechos Humanos de Australia) 26 de febrero de 2019, 26.

27 World Bank Group, “Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform” (2019). Téngase en cuenta, sin embargo, que 68 países aún no han establecido prohibiciones legislativas específicas del lugar de trabajo sobre el acoso sexual: World Policy Analysis Center, “Preventing Gender-Based Workplace Discrimination and Sexual Harassment: New Data on 193 Countries” (2017) 3.

28 Véase McDonald (n. 23) 4. Véase también Jennifer Freyd, “When Sexual Assault Victims Speak Out, Their Institutions Often Betray Them”, *The Conversation* (Londres, 11 de enero 2018) <https://theconversation.com/when-sexual-assault-victims-speak-out-their-institutions-often-betray-them-87050> consultado el 5 de abril de 2019.

29 Véase McDonald (n. 23) 4; Heather McLaughlin, Christopher Uggen y Amy Blackstone, “The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women” (2017) 31 *Gender & Society* 333, 335.

30 Véase Chelsea Willness, Piers Steel y Kibeom Lee, “A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment” (2007) 60 *Personnel Psychology* 127, 138–139; Morten Birkeland Nielsen y Ståle Einarsen, “Prospective Relationships Between Workplace Sexual Harassment and Psychological Distress” (2012) 62 *Occupational Medicine* 226, 226–228.

31 Véase McDonald (n. 23) 4.

32 Véase McLaughlin, Uggen y Blackstone (n. 29) 335.

experimenta acoso sexual, la pérdida de productividad asociada cuesta a su empleador una media de 22 500 USD (17 000 GBP).³³ Junto con estos costes directos, no tomar medidas para abordar una cultura de acoso sexual puede dañar la reputación de una organización.³⁴

Intimidación

La intimidación en el lugar de trabajo suele entenderse como la exposición a conductas agresivas o incívicas por parte de supervisores, compañeros o terceros.³⁵ Al igual que el acoso sexual, el reconocimiento cultural y legal de la intimidación en el lugar de trabajo es un fenómeno relativamente reciente. La primera investigación sobre intimidación en el lugar de trabajo, denominado “mobbing”, tuvo lugar en Noruega en 1973.³⁶ En la actualidad, las respuestas normativas a las intimidación y las percepciones sobre comportamiento aceptable en el trabajo varían ampliamente según la jurisdicciones.³⁷ En Australia, por ejemplo, si “una persona o grupo de personas se comporta reiteradamente con un trabajador o un grupo de trabajadores de forma no razonable en el trabajo” y ese comportamiento “crea un riesgo para la salud y la seguridad”, los empleados tienen la facultad de solicitar órdenes de “cese de la intimidación” a un tribunal laboral.³⁸ Sin embargo, en muchas jurisdicciones, no existen prohibiciones legales independientes contra la intimidación. Las diferencias culturales se producen no solo a nivel social, también entre organizaciones y lugares de trabajo la cultura ha demostrado influir en la prevalencia de la intimidación.³⁹ Factores como la baja autonomía laboral, la alta carga de trabajo y la ambigüedad de funciones están asociados con una mayor prevalencia de la intimidación.⁴⁰ Por el contrario, “el liderazgo constructivo, el apoyo organizativo percibido y las políticas antiintimidación en la organización” pueden mitigar los efectos de la intimidación en el lugar de trabajo y reducir su prevalencia.⁴¹

La intimidación en el lugar de trabajo tiene efectos negativos importantes para los afectados, sus compañeros y el lugar de trabajo en general. Para el afectado, la intimidación puede tener graves implicaciones para la salud y está asociada a un aumento del estrés psicológico, depresión,

33 Véase Willness, Steel y Lee (n. 30) 127–162.

34 Véase McLaughlin, Uggen y Blackstone (n. 29) 335; Serena Does, Seval Gundemir y Margaret Shih, “Research: How Sexual Harassment Affects a Company’s Public Image”, *Harvard Business Review* (Brighton, 11 de junio de 2018), <https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image> consultado el 5 de abril de 2019.

35 Helge Hoel y Maarit Vartia, “Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU” (Departamento de Política sobre Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales del Parlamento Europeo a petición del Comité sobre Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (FEMM), marzo de 2018) 12.

36 Chantal Gautier, “Are You a Bully? Here’s How to Tell”, *The Conversation* (Londres, 1 de noviembre de 2018) <https://theconversation.com/are-you-a-bully-heres-how-to-tell-105874> consultado el 5 de abril de 2019.

37 Véase, p. ej., Katherine Lippel, “The Law of Workplace Bullying: An International Overview” (2010) 32 *Comparative Labor Law & Policy Journal* 1–14; Jacqueline Power y otros, “Acceptability of Workplace Bullying: A Comparative Study on Six Continents” (2013) 66 *Journal of Business Research* 374, 374–379.

38 Ley de trabajo justo 2009 (Australia) s 789FD(1). Allison Ballard y Patricia Eastal han cuestionado la eficacia de este mecanismo, “The Secret Silent Spaces of Workplace Violence: Focus on Bullying (and Harassment)” (2018) 7(35) *Laws* 1, 7.

39 Irena Pilch y Elzbieta Turska, “Relationships Between Machiavellianism, Organizational Culture, and Workplace Bullying: Emotional Abuse from the Target’s and the Perpetrator’s Perspective” (2015) 128 *Journal of Business Ethics* 83, 85. Véase también Nathan Bowling y Terry Beehr, “Workplace Harassment from the Victim’s Perspective: A Theoretical Model and Meta-Analysis” (2006) 91 *Journal of Applied Psychology* 998, 999; Stig Berge Matthiesen y Ståle Einarsen, “MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work” (2001) 10 *European Journal of Work and Organizational Psychology* 467, 469; Mogens Agervold, “The Significance of Organizational Factors for the Incidence of Bullying” (2009) 50 *Scandinavian Journal of Psychology* 267, 274

40 M Sandy Hershcovis, Tara C Reich y Karen Niven, “Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Intervention Strategies” (Society for Industrial and Organizational Psychology White Paper Series, 2015) 8.

41 Vivien Kemp, “Antecedents, Consequences and Interventions for Workplace Bullying” (2014) 27 *Current Opinion in Psychiatry* 364, 366, citando a Helena Cooper-Thomas y otros, “Neutralizing Workplace Bullying: The Buffering Effects of Contextual Factors” (2013) 28 *Journal of Managerial Psychology* 384, 384–407.

ansiedad y agotamiento.⁴² También se ha relacionado con un mayor riesgo de problemas de salud cardiovasculares y problemas de sueño.⁴³ A nivel organizativo, la intimidación contribuye a la disfunción del lugar de trabajo.⁴⁴ Las investigaciones han demostrado que la intimidación afecta a la productividad y a la rentabilidad.⁴⁵ En 2015, el Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje del Reino Unido estimó que los costes de la intimidación en el lugar de trabajo para la economía de Gran Bretaña ascendían a 18 000 millones de GBP anuales.⁴⁶

Distinto pero relacionado

La distinción entre intimidación y acoso sexual no siempre está clara.⁴⁷ Los términos suelen utilizarse de forma intercambiable, especialmente cuando se omite “sexual” y la etiqueta “acoso” se usa de forma más amplia. Esto conlleva riesgos: dadas las diferencias entre intimidación y acoso sexual, la combinación de esfuerzos para abordarlos puede resultar ineficaz. Los académicos feministas han argumentado que “es vital no mezclar tipos de acoso de forma que se oscurezcan las dinámicas distintivas”.⁴⁸ Aunque este informe ha agrupado las dos formas de conducta tanto por motivos conceptuales como prácticos (al igual que han hecho otros estudios importantes en el área),⁴⁹ se procede teniendo en cuenta sus diferencias y los riesgos de su confusión. También debe tenerse en cuenta que el concepto de acoso sexual no está limitado a conductas manifiestamente sexualizadas e incluye el acoso basado en el sexo de una persona (como comentarios sexistas).⁵⁰

Este informe tiene en cuenta que el género y otras características individuales, como raza, edad, preferencia sexual y capacidad física, influyen en las experiencias de intimidación y acoso sexual. Las mujeres se ven afectadas de forma desproporcionada tanto por la intimidación como por el acoso sexual.⁵¹ Sin embargo, estos no son “problemas de mujeres”. Uno de cada tres hombres encuestados indicó que habían sufrido intimidación y uno de cada 14 hombres había sufrido acoso sexual. Este informe demuestra que la intimidación y el acoso sexual afectan a todos los géneros, tanto directamente (como afectados) como indirectamente debido al impacto perjudicial en el lugar

-
- 42 Véase Kemp (n. 41) 366; Margaret Hodgins, Sarah MacCurtain y Patricia Mannix McNamara, “Workplace Bullying and Incivility: A Systematic Review of Interventions” (2014) 7 *International Journal of Workplace Health Management* 54, 55.
- 43 Tianwei Xu y otros, “Workplace Bullying and Workplace Violence as Risk Factors for Cardiovascular Disease: A Multi-Cohort Study” (2019) *European Heart Journal* 1124–1134; Hershcovis, Reich y Niven (n. 40) 9–10.
- 44 Véase Kemp (n. 41) 366; Steven Appelbaum, Gary Semerjian y Krishan Mohan, “Workplace Bullying: Consequences, Causes and Controls (Part One)” (2012) 44 *Industrial and Commercial Training* 203, 205.
- 45 Véase Kemp (n. 41) 366.
- 46 Acas, “Acas Study Reveals that Workplace Bullying is on the Rise with Many People Too Afraid to Talk About It” (16 November 2015) www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=5543 consultado el 5 de abril de 2019.
- 47 Carol Jones, “Drawing Boundaries: Exploring the Relationship Between Sexual Harassment, Gender and Bullying” (2006) 29 *Women’s Studies International Forum* 147; Carlo Caponecchia y Anne Wyatt, “Distinguishing Between Workplace Bullying, Harassment and Violence: A Risk Management Approach” (2009) 25 *Journal of Occupational Health and Safety, Australia y Nueva Zelanda* 439.
- 48 Deborah Lee, “Bully for Men” (2001) 42 *Trouble and Strife* 48, 51; Deborah Lee, “‘He Didn’t Sexually Harass Me, As in Harassed for Sex... He Was Just Horrible’: Women’s Definitions of Unwanted Male Sexual Conduct at Work” (2001) 24(1) *Women’s Studies International Forum* 25.
- 49 Véase Hoel y Vartia (n. 35) 11–14.
- 50 Véase en general Margaret Thornton, “Sexual Harassment Losing Sight of Sex Discrimination” (2002) 26 *Melbourne University Law Review* 422; *O’Callaghan v Loder* [1983] 3 NSWLR 89 (Australia).
- 51 Al igual que los miembros no binarios de la profesión. De los 14 encuestados que se identificaron como no binarios o autodefinidos, el 71 % había sufrido intimidación y el 43 % acoso sexual, aunque el pequeño tamaño de la muestra significa que no es posible extraer conclusiones más amplias de estos resultados.

de trabajo. La investigación comparativa en el sector educativo ha concluido que “un entorno de intimidación perjudica los logros de todos, no solo los de las víctimas”.⁵²

No la única

La abogacía no es una excepción en lo que respecta a estos problemas. Un informe de 2018 del Parlamento Europeo sobre intimidación y acoso sexual afirmaba que, en cualquier instante, entre el cinco y el diez por ciento de la mano de obra europea sufre intimidación en el trabajo.⁵³ En 2018, la Comisión de Derechos Humanos de Australia concluyó que el 20 % de los trabajadores australianos habían sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo en los últimos 12 meses.⁵⁴ También está aumentando la concienciación sobre el problema a escala internacional. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo se ha implicado en la cuestión de la violencia y el acoso en el trabajo y ha habido propuestas para celebrar una convención internacional para “señalar sin ambigüedad que la violencia y el acoso son inaceptables y la antítesis de trabajo decente y... exige acciones serias y urgentes”.⁵⁵

Sectores como el de la atención sanitaria,⁵⁶ contabilidad,⁵⁷ finanzas,⁵⁸ ingeniería⁵⁹ y tecnología⁶⁰ se han visto sacudidos por informes de intimidación y acoso sexual en el lugar de trabajo en los últimos años. Las cuatro grandes consultoras (“Big Four”) revelaron recientemente que, durante los últimos cuatro años, decenas de socios dimitieron o fueron despedidos tras alegaciones de comportamiento

52 Yekaterina Chzhen, “School Bullying Harms Everyone, Not Just the Victims”, Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), 12 de noviembre de 2018, www.unicef-irc.org/blogposts/79 consultado el 5 de abril de 2019; UNICEF, “An Unfair Start: Inequality in Children’s Education in Rich Countries” (Innocenti Report Card 15, 2018).

53 Véase Hoel y Vartia (n. 35) 8.

54 Australian Human Rights Commission, “Everyone’s Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces” (2018) 25.

55 International Labour Office, “Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work” (1.ª ed., Organización Internacional del Trabajo, Sesión 170, 2018) 100; International Labour Office, “Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work” (2.ª ed., Organización Internacional del Trabajo, Sesión 170, 2018) 9.

56 Véase, p. ej., Wendy Crebbin y otros, “Prevalence of Bullying, Discrimination and Sexual Harassment in Surgery in Australasia” (2015) 85 ANZ Journal of Surgery 905, 905–907; Paula Johnson, Sheila Widnall y Frazier Benya, *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine* (Washington D. C., The National Academies Press 2018); Rhea Liang, Tim Dornan y Debra Nestel, “Why do Women Leave Surgical Training: A Qualitative and Feminist Study” (2019) 393 The Lancet 541; Sarah Marsh, “Bullying and Sexual Harassment “Endemic” in NHS Hospitals”, *The Guardian* (Londres, 24 de febrero de 2019) www.theguardian.com/society/2019/feb/24/bullying-sexual-harassment-nhs-hospitals consultado el 5 de abril de 2019.

57 Véase, p. ej., Madison Marriage, “Accounting Watchdog Criticised Over Stance on Sexual Harassment”, *Financial Times* (Londres, 13 de diciembre de 2018) www.ft.com/content/0cd6827e-fe33-11e8-ac00-57a2a826423e consultado el 5 de abril de 2019.

58 Véase, p. ej., Motoko Rich, “Top Finance Official in Japan Resigns Over Harassment Accusations”, *The New York Times* (Londres, 18 de abril de 2018) www.nytimes.com/2018/04/18/world/asia/japan-sexual-harassment-junichi-fukuda.html consultado el 5 de abril de 2019; Jamie Smyth, “ANZ sacks banker over sexual harassment”, *Financial Times* (Londres, 29 de noviembre de 2017) www.ft.com/content/91b77352-d4ba-11e7-8c9a-d9c0a5c8d5c9 consultado el 5 de abril de 2019.

59 Véase, p. ej., Johnson, Widnall y Benya (n. 56); Society of Women Engineers, “Report: Half of All Women in Engineering Schools Experience Sexual Harassment”, *Associated Press News* (Nueva York, 19 de octubre de 2018) www.apnews.com/19d55b2579fd7421be5970840a3ba532 consultado el 5 de abril de 2019.

60 Véase, p. ej., Julie Bort, “A LOT of Tech Workers Are Being Bullied at Work”, *Business Insider* (Nueva York, 18 de febrero de 2015) www.businessinsider.com/it-pros-bullied-at-work-2015-2?r=US&IR=T consultado el 5 de abril de 2019; Brinda Sarkar, “#MeToo in Tech: 87% Women Would Opt Out of a Firm If Sexual Harassment Takes Place, Reveals Survey”, *The Economic Times* (Bombay, 25 de marzo de 2019) <https://economictimes.indiatimes.com/magazines/panache/metoo-in-tech-87-women-would-opt-out-of-a-firm-if-sexual-harassment-takes-place-reveals-survey/articleshow/68558526.cms> consultado el 5 de abril de 2019.

inapropiado.⁶¹ En 2018, los empleados de Google en oficinas de todo el mundo escenificaron un paro, comenzando en Singapur, para protestar por la desigualdad de género y la reacción de la empresa al acoso sexual en el lugar de trabajo.⁶² El mismo año, se acusó a más de 20 intelectuales y personalidades de los medios de comunicación en China de conducta sexual indebida,⁶³ mientras que en la India un multimillonario de alto perfil dimitió tras una investigación sobre acusaciones de acoso sexual.⁶⁴ Sin embargo, los movimientos como #MeToo no han sido universales y en algunas jurisdicciones se han visto importantes represalias.⁶⁵

La prevalencia de estos problemas en otras profesiones indica que la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo tienen causas sociales y estructurales. Esa imagen más amplia debería informar la respuesta de la abogacía y animarnos a colaborar con otros sectores para abordar estos problemas. No es una excusa. Kathryn Beck, presidenta del Colegio de Abogados de Nueva Zelanda, explicó en una carta abierta en 2018: “Una respuesta natural es preguntarse qué ocurre en otras empresas y profesiones. Eso sería desviarse del problema real. No podemos permitirnoslo”.⁶⁶ Aunque la abogacía puede no ser la única profesión que se enfrenta a estos desafíos, este informe trata sobre este sector y solo el sector tiene la responsabilidad de abordar la intimidación y el acoso sexual dentro de nuestros lugares de trabajo.

Estructura y terminología

Este informe comienza explicando la metodología de investigación adoptada antes de describir los datos demográficos de la encuesta. Continúa con tres secciones principales: intimidación, acoso sexual y políticas y formación destinadas a abordar y prevenir esta conducta. Cada sección se apoya ampliamente en los datos de la encuesta para proporcionar un examen exhaustivo de la naturaleza, la prevalencia y el impacto de estas formas de conducta dentro de la profesión. A lo largo de estas secciones, se incluyen respuestas cualitativas a la encuesta para añadir perspectivas personales. Cuando ha sido necesario se han realizado ediciones para reducir el riesgo de que el encuestado o su lugar de trabajo sean identificables. A continuación, el informe evalúa los datos de nueve jurisdicciones: Australia, Brasil, Costa Rica, Malasia, Rusia, Sudáfrica, Suecia, Reino Unido y EE. UU., para destacar las tendencias y divergencias regionales. Finalmente, articula diez recomendaciones, basadas en la

-
- 61 Kaya Burgess y Tabby Kinder, “Revealed: 37 Partners at Big Four Accounting Firms Leave Over Sex and Bullying Claims”, *The Times* (Londres, 11 de diciembre de 2018) www.thetimes.co.uk/article/revealed-37-partners-at-big-four-accounting-firms-leave-over-sex-and-bullying-claims-cr2stzd0f consultado el 5 de abril de 2019.
- 62 “Google Staff Walk Out Over Harassment, Inequality”, *The Straits Times* (Singapur, 2 de noviembre de 2018) www.straitstimes.com/world/united-states/google-staff-walk-out-over-harassment-inequality consultado el 5 de abril de 2019; Matthew Weaver y otros, “Google Walkout: Global Protests After Sexual Misconduct Allegations”, *The Guardian* (Londres, 1 de noviembre de 2018) www.theguardian.com/technology/2018/nov/01/google-walkout-global-protests-employees-sexual-harassment-scandals consultado el 5 de abril de 2019.
- 63 Maria Repnikova y Weile Zhou, “#MeToo Movement in China: Powerful Yet Fragile”, *Al Jazeera*, (Doha, 22 de octubre de 2018) www.aljazeera.com/indepth/opinion/metoo-movement-china-powerful-fragile-181022082126244.html consultado el 5 de abril de 2019; Lily Kuo, “#MeToo in China: Movement Gathers Pace Amid Wave of Accusations”, *The Guardian* (Londres, 31 de julio de 2018) www.theguardian.com/world/2018/jul/31/metoo-in-china-movement-gathers-pace-amid-wave-of-consultado el 5 de abril de 2019.
- 64 Megha Bahree, “Flipkart CEO Binny Bansal Resigns After Probe Into Personal Misconduct”, *Forbes* (Jersey City, 13 de noviembre de 2018) www.forbes.com/sites/meghabahree/2018/11/13/flipkart-ceo-binny-bansal-resigns-after-probe-into-personal-misconduct consultado el 5 de abril de 2019.
- 65 Véase, p. ej., Karla Adam y William Booth, “A Year After it Began, Has #Metoo Become a Global Movement?” *The Washington Post* (Washington D. C., 5 de octubre de 2018) www.washingtonpost.com/world/a-year-after-it-began-has-metoo-become-a-global-movement/2018/10/05/1fc0929e-c71a-11e8-9c0f-2ffaf6d422aa_story.html consultado el 5 de abril de 2019; Lynsey Chutel, “The #MeToo Movement Should Listen to the Silence of African Women”, *Quartz Africa* (Nueva York, 23 de diciembre de 2018) <https://qz.com/africa/1501088/the-metoo-movement-should-listen-to-the-silence-of-african-women> consultado el 5 de abril de 2019; Repnikova y Zhou (n. 63).
- 66 New Zealand Law Society, “Letter from Kathryn Beck to All New Zealand Lawyers”, 30 de mayo de 2018, www.lawsociety.org.nz/news-and-communications/latest-news/embracing-the-power-of-real-disruption consultado el 5 de abril de 2019.

literatura, los datos de la encuesta y la participación de las partes interesadas durante esta investigación y describe los pasos que la IBA tomará para hacer avanzar cada recomendación. Por transparencia, las preguntas de la encuesta se recogen en un apéndice. También se adjunta un resumen comparativo de diferentes enfoques para regular la intimidación y el acoso sexual.

Se requiere una explicación de la terminología. A lo largo de este informe se utiliza “afectado” para referirse a encuestados que afirmaron haber sufrido intimidación o acoso sexual. Se utiliza el término “afectado” en lugar de “víctima” dadas las connotaciones peyorativas a menudo asociadas a este último término. “Autor” se refiere a aquellas personas que presuntamente han intimidado o acosado sexualmente, no pretende indicar una responsabilidad civil, penal o administrativa en firme. Todos los porcentajes y decimales citados en este informe se han redondeado al número entero más próximo. A lo largo del informe, las diferencias entre las cifras se expresan en términos de porcentajes o puntos porcentuales. Es útil aclarar la diferencia entre estas frases. Por ejemplo, supongamos que el 10 % de las mujeres encuestadas y el 20 % de los hombres encuestados afirmaran haber presenciado acoso sexual.⁶⁷ Las mujeres encuestadas tendrían un 50 % menos de probabilidades de ser testigos de acoso que los hombres encuestados (porque el doble de hombres encuestados fueron testigos de esta conducta). Sin embargo, las mujeres encuestadas solo estarían diez puntos porcentuales por debajo en cuanto a la probabilidad de haber presenciado acoso (20 % menos 10%).

⁶⁷ Estas cifras son solo ejemplos. Para conocer los datos reales, consulte el capítulo Acoso sexual.

Metodología

A finales de junio de 2018, la IBA, junto con la empresa de investigación de mercado Acritas, lanzó una encuesta global sobre intimidación y acoso sexual en la profesión jurídica. La encuesta en línea estaba disponible en seis idiomas: inglés, francés, italiano, portugués, ruso y español. La encuesta, recogida en el Apéndice 1, comenzaba preguntando datos demográficos: género, edad, jurisdicción y tipo de lugar de trabajo. Para aquellos que trabajaban en bufetes de abogados, se realizaban preguntas adicionales sobre el tamaño del bufete, su puesto y la duración de su empleo. Se preguntó a los encuestados sobre la prevalencia de las políticas y la formación en sus lugares de trabajo destinadas a abordar la intimidación y el acoso sexual. A continuación se les preguntó si habían sufrido intimidación o acoso sexual durante su carrera laboral. Si lo habían sufrido, los encuestados podían responder a una serie de preguntas adicionales sobre la naturaleza de los diferentes incidentes de intimidación o acoso sexual y su impacto. Si no lo habían sufrido, se preguntaba a los encuestados si habían presenciado dicha conducta en el lugar de trabajo. En varios puntos se daba a los encuestados la opción de proporcionar comentarios cualitativos.

La encuesta se distribuyó ampliamente: mediante correos electrónicos a miembros de la IBA, publicaciones de redes sociales y material promocional. La IBA también se puso en contacto con todos los colegios y bufetes de abogados miembros de la IBA y les pidió que difundieran la encuesta entre sus miembros y empleados. La encuesta estaba abierta a todos los miembros de la profesión, la afiliación a la IBA no era un requisito. La encuesta era anónima y no se buscó obtener información identificativa. Ni la IBA ni Acritas pueden identificar a los encuestados individuales ni sus lugares de trabajo. Se capturaron direcciones de protocolo de Internet (IP) para garantizar la integridad de la encuesta y evitar múltiples realizaciones por parte del mismo encuestado. La encuesta se cerró en octubre de 2018 habiendo estado abierta durante aproximadamente cuatro meses.

Se han adoptado dos métodos principales en encuestas anteriores sobre intimidación y acoso sexual.⁶⁸ El método de autoetiquetado pide a los encuestados que apliquen la etiqueta de intimidación o acoso sexual a sus propias experiencias, sin proporcionar orientación detallada sobre el significado de esas etiquetas. Por otro lado, el método conductual proporciona a los encuestados una lista de comportamientos y pregunta si han experimentado esos comportamientos. La presente encuesta combinó estos métodos preguntando primero si el encuestado había experimentado intimidación o acoso sexual y proporcionando luego una lista de comportamientos indicativos (incluida una opción “otros”). Aunque se proporcionó una amplia definición legal de acoso al inicio de la encuesta como orientación, la encuesta no pretendía captar solo la intimidación o acoso sexual que pudieran dar lugar a acciones legales. Estudios anteriores revelaron que las preguntas basadas en una definición legal de dicha conducta pueden llevar a una tasa de notificación más baja.⁶⁹ Se debe enfatizar que los porcentajes sobre intimidación y acoso sexual subrayados por este informe no pueden igualarse a la prevalencia de conductas que podrían dar lugar a responsabilidades legales.

68 Véase Hoel y Vartia (n. 35) 15.

69 Remus Ilies y otros, “Reported Incidence Rates of Work-Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta-Analysis to Explain Reported Rate Disparities” (2003) 56(3) *Personnel Psychology* 607.

La investigación mediante encuestas, como cualquier método de investigación, está sujeta a ciertas limitaciones y los investigadores deben ser transparentes sobre posibles deficiencias.⁷⁰ La investigación cuantitativa es “muy buena en la descripción del problema, pero no tan buena para explicar por qué o cómo existe el problema”.⁷¹ Los resultados de este informe son predominantemente descriptivos y correlativos, es difícil con estos datos extraer conclusiones firmes sobre causalidad. Sin embargo, estas limitaciones no reducen la importancia de este informe. Tal y como señalaron los primeros pioneros de la investigación legal cuantitativa, las estadísticas resultantes “no son un fin en sí mismas sino que están destinadas a presentar una base para una consideración más detallada”.⁷² A excepción de los estudios importantes específicos de país mencionados anteriormente, existe una carencia de datos globales sobre estos fenómenos. Por tanto, este informe es un punto de partida necesario.

Sesgo de no respuesta

Una limitación adicional es el riesgo de sesgo de no respuesta. El sesgo de no respuesta es un fenómeno reconocido en la investigación basada en encuestas, que se produce “cuando la probabilidad de responder [a una encuesta] está correlacionada con las variables que se están midiendo”.⁷³ En el material promocional relativo a la encuesta se manifestó claramente que se buscaban respuestas de todos los miembros de la profesión, no solo aquellos que habían sufrido intimidación o acoso sexual. No obstante, algunos encuestados expresaron su preocupación de que los afectados fueran más propensos a responder a la encuesta que aquellos que no habían experimentado intimidación o acoso sexual.⁷⁴ El grado de sesgo de no respuesta en una encuesta puede analizarse de varias formas, como la comparación de los resultados de la encuesta con otras fuentes de datos,⁷⁵ replicación de la encuesta y “comparación de la muestra y la población”.⁷⁶ Existe una falta de datos demográficos completos sobre la profesión jurídica a escala mundial. Las mujeres respondieron a la encuesta en un porcentaje más alto que los hombres, lo que indica un grado de sesgo de no respuesta. La posestratificación, ponderación de los datos de la encuesta para coincidir con los datos demográficos en la población encuestada, puede reducir el sesgo de no respuesta.⁷⁷ En varios puntos, donde los datos variaron significativamente entre géneros, el informe pondera los datos para reflejar esto. La IBA ha comparado los datos de esta encuesta con otras fuentes de datos, incluido

70 Véase en general Kevin Wright, “Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services” (2005) 10 *Journal of Computer-Mediated Communication*, disponible en <https://academic.oup.com/jcmc/article/10/3/JCMC1034/4614509> consultado el 1 de mayo de 2019.

71 Véase Liang, Dornan y Nestel (n. 56) 541.

72 Nota, “The Supreme Court, 1948 Term” (1949) 63 *Harvard Law Review* 119.

73 Daniel Merkle, “Nonresponse Bias” en Paul Lavrakas (ed.), *Encyclopedia of Survey Research Methods* (SAGE Publications 2008) 531.

74 Esta preocupación no es exclusiva de la presente encuesta. Como *The Economist* explicaba acerca de una encuesta reciente de economistas: “Es posible que la muestra esté sesgada, lo que aumenta la frecuencia aparente de discriminación. Los afectados pueden haber estado especialmente dispuestos a hacerse oír”. Sin embargo, este sesgo de no respuesta podría equilibrarse con un sesgo compensatorio: “Frente a esto, la encuesta podría haber tenido dificultades para llegar a aquellos que hubieran quedado tan desanimados por su experiencia que hubieran abandonado totalmente la profesión”: ‘A Dispiriting Survey of Women’s Lot in University Economics’, *The Economist* (Londres, 23 de marzo de 2019) www.economist.com/finance-and-economics/2019/03/23/a-dispiriting-survey-of-womens-lot-in-university-economics consultado el 5 de abril de 2019.

75 Timothy Johnson and Joseph Wislar, “Response Rates and Nonresponse Errors in Surveys” (2012) 307 *Journal of the American Medical Association* 1805, 1805–1806 citado en Michael Davern, “Nonresponse Rates are a Problematic Indicator of Nonresponse Bias in Survey Research” (2013) 48 *Health Services Research* 905, 909.

76 Jonathon Halbesleben y Marilyn Whitman, “Evaluating Survey Quality in Health Services Research: A Decision Framework for Assessing Nonresponse Bias” (2013) 48 *Health Services Research* 913, 913–930.

77 Véase Merkle (n. 73) 532.

su informe de 2017 *Mujeres en la práctica del derecho mercantil*.⁷⁸ Los resultados de esa encuesta, que no se centró específicamente en la intimidación y el acoso sexual, fueron ampliamente coherentes con los resultados de la investigación actual, lo que indica que el sesgo de no respuesta no tuvo un efecto sustancial sobre la calidad de los datos de esta encuesta.⁷⁹

La paradoja de la percepción

Una cuestión que surgirá a lo largo de este informe es la noción de una “paradoja de la percepción”, según la cual, las jurisdicciones que normalmente se consideran “progresistas” a la hora de abordar los problemas de intimidación y acoso sexual tienen tasas más elevadas de tales conductas que otras jurisdicciones. Las normas culturales influyen en las percepciones individuales de intimidación y acoso sexual y esta encuesta se llevó a cabo sobre una base subjetiva.⁸⁰ En consecuencia, una amplia concienciación social sobre estos problemas y el uso común en el lugar de trabajo de políticas y formación pueden haber contribuido a unos porcentajes de notificación por encima de la media en ciertas jurisdicciones y tipos de lugar de trabajo. En otras palabras, es posible que la prevalencia declarada de intimidación y acoso sexual en estos lugares se alinee aproximadamente con la tasa absoluta u objetiva de dichas conductas (en la medida en que dicho concepto sea medible), mientras que en los lugares con tasas de prevalencia declaradas inferiores puede haber una disparidad entre la percepción y la realidad. Otras investigaciones han descubierto que “la notificación de la existencia de intimidación a menudo aumenta tras la introducción de una nueva intervención [contra la intimidación]”, quizás debido a un mayor conocimiento de lo que constituye intimidación.⁸¹ Se han observado tendencias similares en contextos anticorrupción, donde la introducción de regulación anticorrupción ha coincidido con un aumento en la percepción de la corrupción. Se ha sugerido que esto no se debe a un aumento absoluto de la corrupción, sino a que la introducción de la ley aumenta la concienciación social.⁸²

La Figura 1 ilustra esta tendencia. Representa las tasas ponderadas por género de intimidación y acoso sexual para Australia, Noruega y Rusia, de acuerdo con los datos de la encuesta. Se seleccionaron estas tres jurisdicciones sobre la base de sus resultados en el Índice de Desigualdad de Género de 2017 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo como medida aproximada de la igualdad de género de una sociedad. A la luz de las investigaciones que indican que ciertos comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo son más frecuentes en los lugares de trabajo dominados por hombres, y los resultados de este informe que muestran que las mujeres se ven desproporcionadamente más afectadas por esta conducta, se puede plantear que existe una correlación entre la desigualdad de género y las tasas de acoso sexual e intimidación.⁸³ Noruega es uno de los países con mejores resultados en todo el mundo, clasificado como quinto país en el mundo

78 Jane Ellis y Ashleigh Buckett, “Women in Commercial Legal Practice” (International Bar Association, diciembre de 2017).

79 *Ibid* 34.

80 Un estudio examinó el impacto de la cultura en la aceptabilidad de la intimidación en el lugar de trabajo y concluyó que las definiciones de intimidación y percepciones de comportamiento aceptable varían en todo el mundo: Power y otros (n. 37) 376. De manera similar, los estudios sugieren que la medida en que los empleados identifican incidentes de comportamiento sexual como acoso sexual se ve influida por la existencia/implementación de políticas en el lugar de trabajo que aborden el acoso sexual, acontecimientos políticos, hasta qué punto las instituciones públicas respaldan la legislación antidiscriminación y otros factores culturales: McDonald (n. 23) 3.

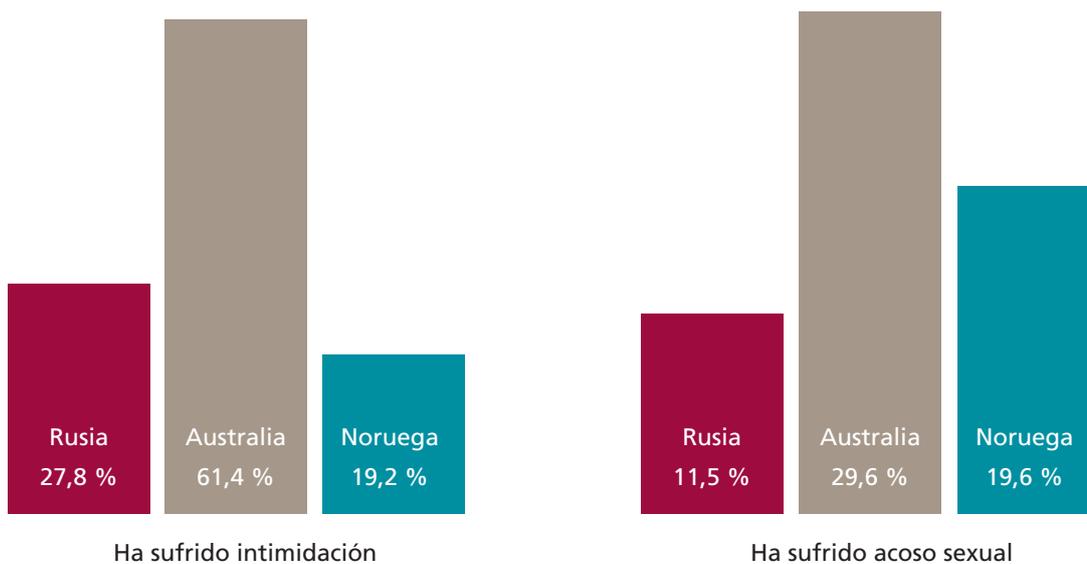
81 Patricia Gillen y otros, “Interventions for Prevention of Bullying in the Workplace” (2017) 1 Cochrane Database of Systematic Reviews 1, 8.

82 El análisis de la percepción de la corrupción en la Unión Europea también ha revelado que ciertos escándalos políticos a menudo dan lugar a una mayor percepción de la corrupción: Jennifer Marek, “Evaluating Determinants of Perceptions of Corruption in the European Union” (MA Thesis, University of North Carolina 2012) 41.

83 Véase Gertner (n. 18) 94; McDonald (n. 23) 3; Dieter Zapf y otros, “Empirical Findings on Prevalence and Risk Groups of Bullying in the Workplace” en Ståle Einarsen y otros (eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2.^a ed., CRC Press 2011) 75, 80.

en igualdad de género. Australia se encuentra en el puesto 23 y Rusia en el 53. La Figura 1 sugiere que en los lugares de trabajo del sector jurídico en Australia abunda el acoso sexual y la intimidación, mientras que Noruega y Rusia cuentan con lugares de trabajo más respetuosos. Esto puede ser así. Sin embargo, una explicación alternativa es que el progreso de cada jurisdicción en el tratamiento de la intimidación y el acoso sexual se corresponde aproximadamente con su puntuación en el Índice de Desigualdad de Género, pero la paradoja de la percepción inhibe una visualización clara a través de los datos. Es posible que la prevalencia de dicha conducta en Rusia sea más alta de lo que sugieren los datos, mientras que los datos de Australia y Noruega reflejen la realidad, teniendo Noruega un rendimiento mucho mejor al abordar estos problemas.

Figura 1: paradoja de la percepción*



*Ponderado por género

Datos demográficos

Género

Un total de 6980 personas completaron la encuesta. Esta es la mayor encuesta por tasa de respuestas jamás realizada por la IBA. Se encuestó a un total de 4651 mujeres, 2261 hombres, 54 personas que prefirieron no especificar y 14 personas no binarias o autodefinidas, véase la Figura 2. No existen estadísticas de género disponibles para la totalidad de la profesión jurídica en todo el mundo. Un estudio de 2013 sugería que las mujeres representaban el 36 % de los abogados en todo el mundo, aunque la precisión de la metodología adoptada (teoría de masa crítica) ha sido cuestionada.⁸⁴ Esta cifra se correlaciona con los datos más recientes de la American Bar Association.⁸⁵ Sin embargo, en Inglaterra y partes de Australia, más del 50 % de los abogados en ejercicio son mujeres.⁸⁶ Además, las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en los puestos de secretaría y apoyo comercial.⁸⁷ Dado el aspecto de género de algunos de los fenómenos en consideración, y debido a la sobrerrepresentación de las mujeres entre las personas encuestadas, en varios puntos este informe adopta una media ponderada por género sobre la base de una proporción 1:1. La adopción de esta suposición de paridad de género en la profesión es inexacta, especialmente porque los ratios de género varían ampliamente por región. Sin perjuicio de lo anterior, proporciona un indicador útil sobre cómo se manifiestan estos problemas en lugares de trabajo a una escala más amplia.⁸⁸

Dada la falta de datos sobre personas no binarias/autodefinidas en la profesión, y el limitado tamaño de la muestra en esta encuesta, no se contempló esta categoría en el cálculo ponderado por género. Esto se realizó con fines pragmáticos y no pretende ignorar los desafíos particulares a los que se enfrentan las personas no binarias/autodefinidas en relación con la intimidación y el acoso sexual. Sería de utilidad más investigación en esta área.

84 Ethan Michelson, “Women in the Legal Profession, 1970–2010: A Study of the Global Supply of Lawyers” (2013) 20 *Indiana Journal of Global Legal Studies* 1083, 1119; Drude Dahlerup “The Story of the Theory of Critical Mass” (2006) 2 *Politics & Gender* 511.

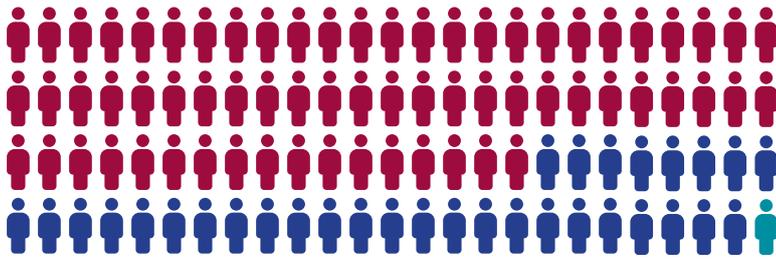
85 American Bar Association, “ABA National Lawyer Population Survey: 10-Year Trend in Lawyer Demographics” (2018) www.americanbar.org/content/dam/aba/administrative/market_research/National_Lawyer_Population_Demographics_2008-2018.pdf consultado el 5 de abril de 2019.

86 Law Society of England and Wales, Annual Statistics Report 2017 (18 de junio de 2018) www.lawsociety.org.uk/support-services/research-trends/annual-statistics-report-2017 consultado el 5 de abril de 2019; Law Society of New South Wales, “Practising Solicitor Statistics” (31 de diciembre de 2018) www.lawsociety.com.au/sites/default/files/2019-01/201812%20Practising%20Solicitor%20Statistics%20-%20Dec%202018.pdf consultado el 5 de abril de 2019.

87 Véase, p. ej., Office for National Statistics, *Understanding the Gender Pay Gap in the UK* (17 de enero de 2018) www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/understandingthegenderpaygapintheuk/2018-01-17 consultado el 5 de abril de 2019.

88 Como señalo el destacado estadístico George EP Box “todos los modelos son incorrectos, pero algunos son útiles”.

Figura 2: género de los encuestados

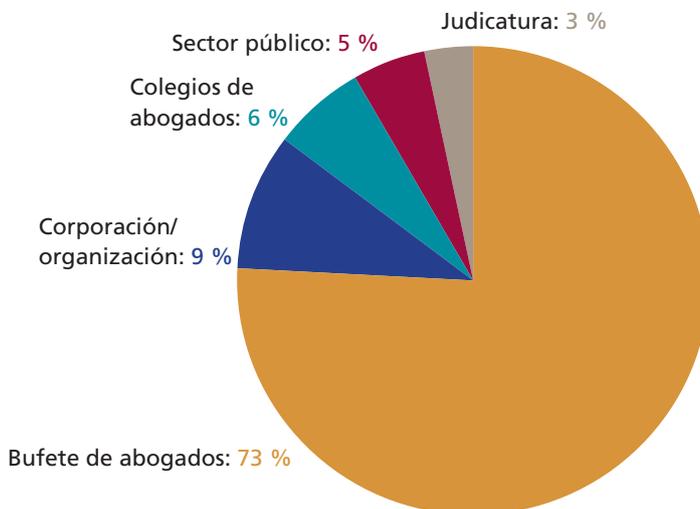


Mujer: 67 % Hombre: 32 % Prefiere no especificar: 1 % Otro (no binario/autodefinido): 0,2 %

Lugar de trabajo

“Bufete de abogados” fue el lugar de trabajo más frecuente (73 %, véase la Figura 3). Esto refleja los datos demográficos de afiliación a la IBA y no resulta sorprendente, dados los canales de distribución principales. Las tasas de respuesta fueron más bajas para los abogados internos y los abogados del sector público (9 % y 5 % respectivamente). Aunque la profesión jurídica está unificada en muchas jurisdicciones, se incluyó una categoría separada (colegios de abogados). Esto se consideró necesario dada la naturaleza cualitativamente diferente de esos lugares de trabajo con respecto a los bufetes de abogados en jurisdicciones con un sector bifurcado. Hubo un pequeño número de respuestas de la judicatura (“incluidos juzgados y tribunales”). Esta categoría no distinguió entre los miembros de la judicatura y su personal administrativo. Por último, hubo un pequeño número de encuestados que seleccionó “otros”, incluidos los académicos del derecho y aquellos de otros campos relacionados con el derecho que no estaban incluidos en las cinco opciones principales.

Figura 3: lugar de trabajo de los encuestados



Idioma

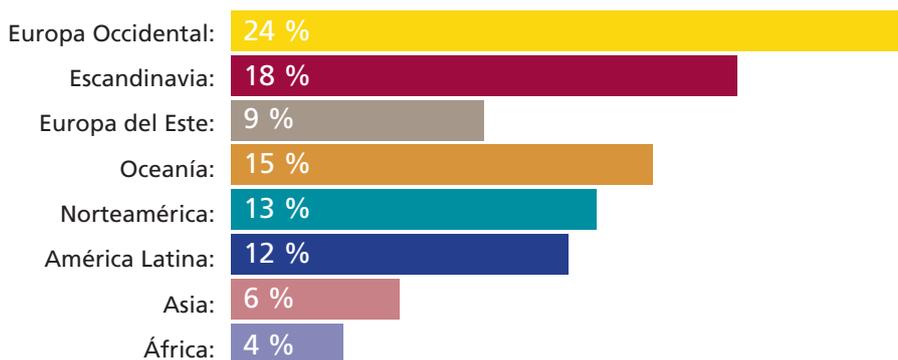
Una limitación de la encuesta predecesora del informe de la IBA *Mujeres en la práctica del derecho mercantil* fue que las preguntas solo estaban disponibles en inglés. Para mejorar la accesibilidad de esta encuesta, se puso a disposición en seis idiomas. Sin embargo, el inglés siguió siendo el idioma principal de realización (véase la Figura 4), lo que refleja la naturaleza de habla inglesa de gran parte de los afiliados de la IBA y la audiencia principal de los canales de distribución clave.

Figura 4: idioma		
Total de encuestas completadas		6980
Inglés	5478	79 %
Español	828	12 %
Ruso	240	3 %
Francés	238	3 %
Portugués	119	2 %
Italiano	77	1 %

Región

La mitad de los encuestados fueron europeos (véase la Figura 5), con proporciones significativas de Oceanía (15 %), Norteamérica (13 %) y América Latina (12 %). Los números fueron menores para Asia (6 %) y África (4 %), lo que probablemente se debió a barreras lingüísticas y a una menor afiliación a la IBA en esas regiones. Aunque los datos generales tienen una considerable diversidad geográfica, hay un grado de anglocentrismo: casi el 40 % de los encuestados se encontraban en Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Reino Unido y EE. UU.

Figura 5: región de los encuestados



Países principales

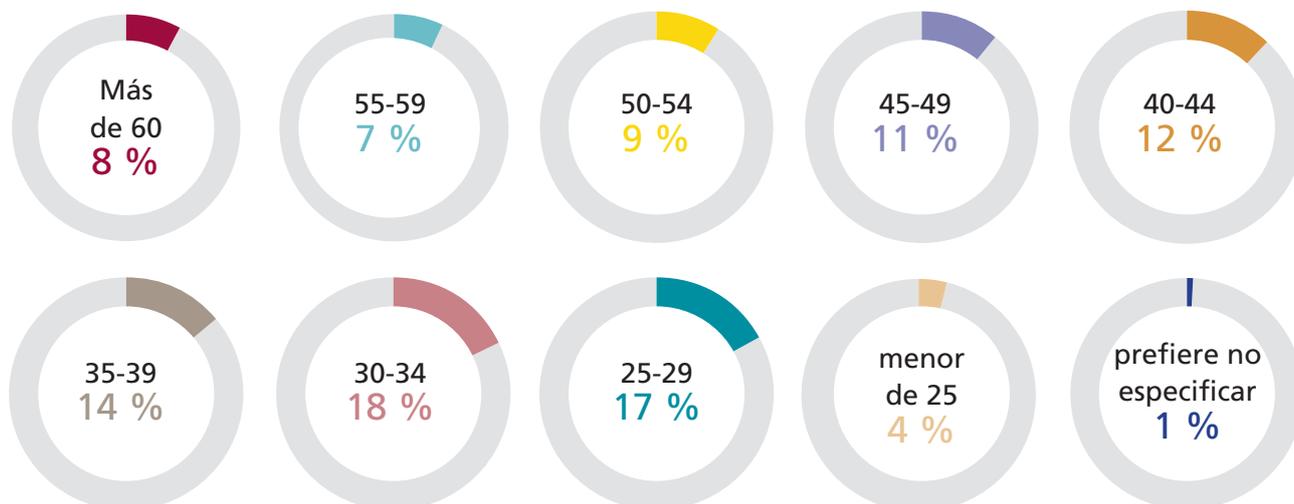
Se considera que para los países con más de 100 encuestados se tienen datos suficientes para obtener resultados sólidos a nivel nacional. Quince países de cinco continentes alcanzaron este umbral (véase la Figura 6). Las altas tasas de respuesta de ciertas jurisdicciones estuvieron impulsadas por los esfuerzos de los colegios y bufetes de abogados.

Figura 6: país		
Total de encuestas completadas 6980		
Australia	937	13 %
Reino Unido	715	10 %
Suecia	644	9 %
Canadá	571	8 %
Noruega	509	7 %
Estados Unidos	359	5 %
España	208	3 %
Costa Rica	165	2 %
Chile	161	2 %
Luxemburgo	158	2 %
Alemania	155	2 %
Brasil	129	2 %
Letonia	127	2 %
Sudáfrica	126	2 %
Federación de Rusia	120	2 %

Edad

La mayoría (53 %) de los encuestados tenían menos de 40 años (véase la Figura 7) y más de tres cuartas partes de los encuestados eran menores de 50 años. Existe un ligero aglutinamiento hacia las franjas de edad más jóvenes, lo que es probable que indique una mayor concienciación acerca de estos problemas entre las generaciones más jóvenes. Por lo demás, la distribución de edad de los encuestados se distribuye de manera uniforme.

Figura 7: edad de los encuestados



Bufetes de abogados

A los encuestados que seleccionaron “bufete de abogados” como lugar de trabajo se les formularon varias preguntas demográficas adicionales. Los encuestados se distribuían de forma razonablemente equitativa entre empresas de diferentes tamaños (véase la Figura 8) y en términos de antigüedad (véase la Figura 9). “Socio” fue el puesto más común de los encuestados de bufetes de abogados (30 %, véase la Figura 10), seguido de abogado/asociado (27 %).

Figura 8: tamaño del bufete de los encuestados

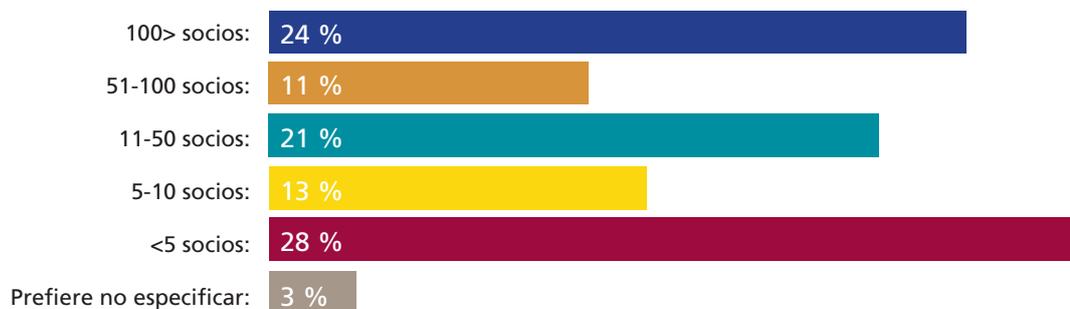


Figura 9: antigüedad del encuestado en el bufete

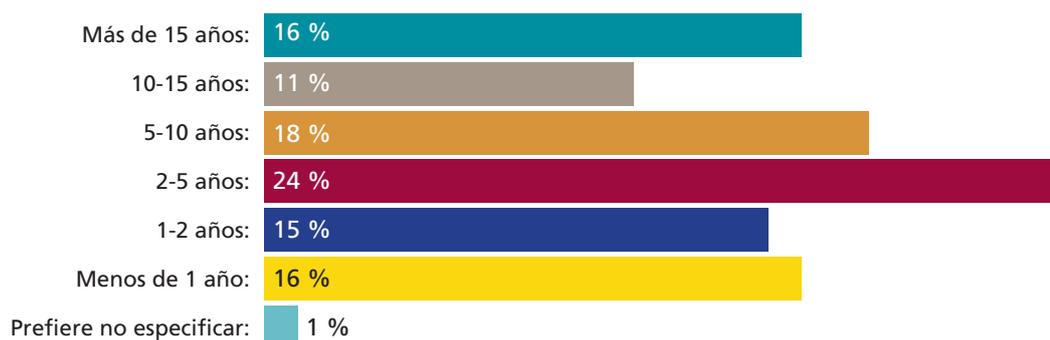
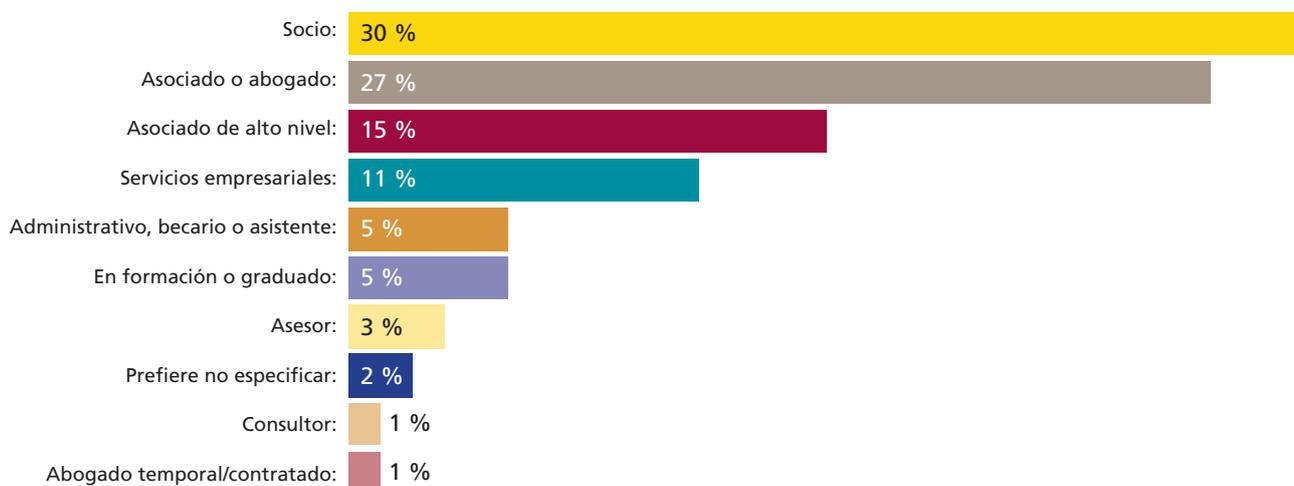


Figura 10: puesto del encuestado



Características individuales

Dadas las restricciones de protección de datos en ciertas jurisdicciones, esta encuesta no hizo preguntas sobre características personales, como preferencias sexuales, etnia, capacidad física y responsabilidades parentales. Esto es de lamentar y de hecho varios encuestados criticaron la encuesta por esta deficiencia. Tras la publicación del trabajo de referencia de Kimberle Crenshaw en 1989, el concepto de interseccionalidad ha pasado a ser central para comprender cómo operan las nociones de privilegio entrelazadas para marginalizar a los grupos minoritarios.⁸⁹ Un análisis interseccional es particularmente relevante en el contexto actual. Tal y como ha señalado la Comisión de Derechos Humanos de Australia: “el discurso del acoso sexual es actualmente heteronormativo: las personas LGBTI sufren acoso sexual de la misma manera y también de formas adicionales que las personas heterosexuales”. Asimismo, “la baja representación de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo propicia el acoso sexual y el paternalismo [no deseado]”.⁹⁰ Aunque la ausencia de datos limita la capacidad de este informe para llevar a cabo un análisis interseccional integrado, esto no niega que una variedad de características personales tengan impactos distintos y solapados en las experiencias de intimidación y acoso sexual.

En sus propias palabras

// *El socio principal de un bufete de primer nivel me dijo que, a pesar de mi rendimiento laboral, el bufete dejaría de contar conmigo porque soy lesbiana.*

Mujer, interna, Canadá

// *Solicité un ascenso poco después de nacer mi hija. Cuando recibí una explicación después de que mi solicitud fracasara, me dijeron que era porque no estaría en la oficina lo suficiente.*

Hombre, Australia

89 Kimberle Crenshaw, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics” [1989] University of Chicago Legal Forum 139.

90 Australian Human Rights Commission, “Email Newsletter – Everyone’s Business: National Workplace Sexual Harassment Inquiry” (28 de febrero de 2018) <https://mailchi.mp/humanrights.gov.au/reminder-to-register-national-inquiry-into-workplace-sexual-harassment-hobart-consultation-267825?e=b8f7865e5d> consultado el 5 de abril de 2019; véase en general Lauren Stiller Rikleen, *The Shield of Silence: How Power Perpetuates a Culture of Harassment and Bullying in the Workplace* (Chicago, American Bar Association 2019) 75–79.

Intimidación

En sus propias palabras

// *Me sentía enferma cada día que iba a trabajar con este gerente. Tenía arrebatos de ira, me gritaba y pateaba de forma violenta los armarios de archivos mientras yo permanecía en la esquina de mi diminuta oficina. Sentía miedo de él en esos momentos. Él iba a almorzar con el resto de la oficina y nunca se me invitaba.*

Mujer, bufete de abogados, Australia

La intimidación abunda en la abogacía. Casi la mitad de los encuestados han experimentado intimidación durante su carrera profesional. La intimidación es especialmente común en los lugares de trabajo jurídico en el sector público y en los bufetes de abogados más grandes. Se produce abrumadoramente en el lugar de trabajo físico, perpetrado por los supervisores y otros compañeros de niveles superiores. La intimidación rara vez se denuncia, principalmente debido a preocupaciones relativas al estatus del autor y temor a repercusiones personales o profesionales. Cuando se denuncia la conducta, los lugares de trabajo están fallando a los afectados. Los autores son sancionados con poca frecuencia y, en casi tres cuartas partes de los casos de intimidación, los encuestados perciben la respuesta de su lugar de trabajo como insignificante o insuficiente. El impacto adverso de esta intimidación generalizada es considerable. Más de la mitad de los casos de intimidación han llevado a los afectados a abandonar o a considerar abandonar su lugar de trabajo. Una proporción significativa ha abandonado o está contemplando abandonar la profesión por completo. La profesión tiene un problema de intimidación crónico.

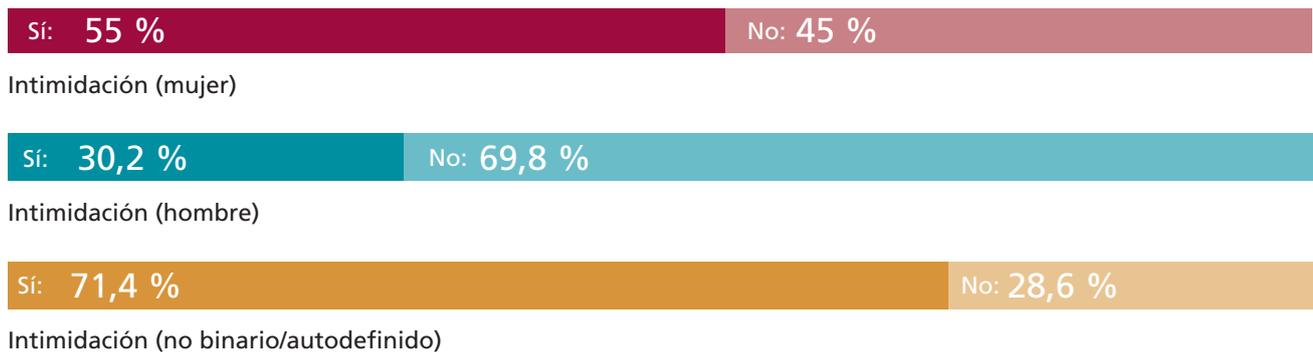
Género

La prevalencia de la intimidación en lugares de trabajo del sector jurídico tiene una dimensión de género significativa, véase la Figura 11. Más de la mitad de las encuestadas indicó que había sufrido intimidación durante su carrera, mientras que aproximadamente uno de cada tres hombres encuestados había sufrido intimidación. Casi tres cuartas partes de los encuestados no binarios/autodefinidos habían sufrido intimidación, aunque el tamaño pequeño de la muestra para esta categoría impide obtener conclusiones estadísticamente persuasivas. Sobre la base de una proporción de género 1:1, estas tasas respectivas equivaldrían a una prevalencia del 43 % ponderada por género de la intimidación en la abogacía.

Se preguntó a los encuestados que no habían sufrido intimidación si habían presenciado intimidación en el lugar de trabajo: el 40 % de las mujeres encuestadas y el 32 % de los hombres encuestados respondieron afirmativamente. Esto indica una brecha de percepción: la prevalencia empírica de la intimidación en el lugar de trabajo es significativamente mayor que la percibida por aquellos que la presencian. Esto puede deberse a que la intimidación suela tener lugar a puerta cerrada o porque las percepciones de lo que constituye intimidación estén muy influenciadas por factores individuales y culturales. También cabe destacar la dimensión de género de la brecha de percepción, que sugiere que las mujeres pueden percibir más la conducta constitutiva de intimidación.

Figura 11: intimidación (género)

¿Alguna vez ha sufrido intimidación en el lugar de trabajo?



En sus propias palabras

“ Como hombre objeto de conducta intimidatoria por parte de una mujer en el lugar de trabajo me sentía, además de enfadado y herido, ridículo. Creía, de forma correcta, que nadie tomaría en serio mis quejas y que la gente simplemente se apoyaría en estereotipos sociales para explicar y desdeñar de alguna manera el problema.

Hombre, interno, Canadá

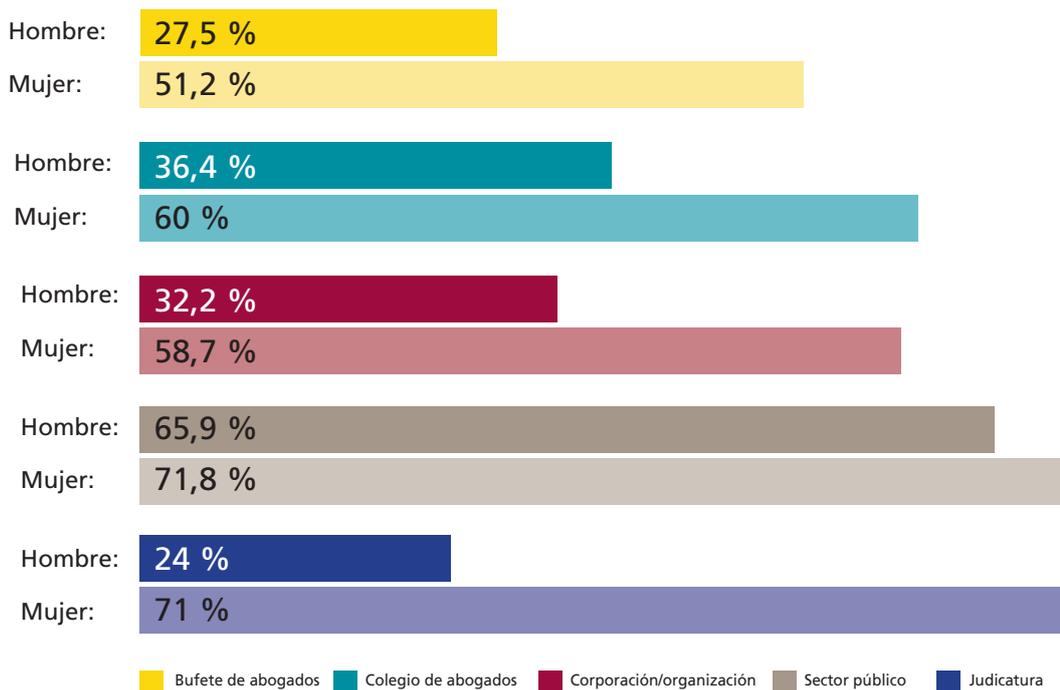
Lugar de trabajo

Los resultados de la encuesta indican que los lugares de trabajo jurídicos del sector público tienen la prevalencia media ponderada por género más alta de intimidación, con el 69 % de los encuestados (véase la Figura 12). Los bufetes de abogados presentan el porcentaje más bajo, un 39 %, mientras que los lugares de trabajo con abogados internos (45 %), los lugares de trabajo judiciales (46 %) y los colegios de abogados (48 %) se encuentran justo por encima de la media general. Los lugares de trabajo judiciales presentaron la mayor brecha de género, con una diferencia significativa de 47 puntos porcentuales entre las tasas de intimidación experimentadas por las mujeres encuestadas y los hombres encuestados, mientras que los lugares de trabajo jurídicos del sector público presentaron la menor brecha de género. La tasa de intimidación en los lugares de trabajo jurídicos del sector público resulta sorprendente. Puede ser que la prevalencia generalizada de políticas antiintimidación y formación en los lugares de trabajo jurídicos del sector público, la mayor tasa en la profesión, lleve a una mayor concienciación sobre lo que constituye intimidación. Esto, a su vez, puede contribuir a la alta tasa de intimidación identificada en la encuesta, reflejando una paradoja de percepción.⁹¹

91 Véase la sección Metodología para obtener más información sobre la paradoja de la percepción.

Figura 12: prevalencia de la intimidación por lugar de trabajo

¿Alguna vez ha sufrido intimidación en el lugar de trabajo? Sí



La intimidación es significativamente más prevalente en grandes bufetes de abogados, véase la Figura 13. Hay poca variación entre bufetes de entre uno y 100 socios; sin embargo, la probabilidad de que los encuestados en bufetes con más de 100 socios sufrieran intimidación era aproximadamente diez puntos porcentuales mayor. Esta tendencia se refleja en los encuestados hombres y mujeres.

Figura 13: prevalencia de la intimidación por tamaño de bufete de abogados*

¿Alguna vez ha sufrido intimidación en el lugar de trabajo? Sí



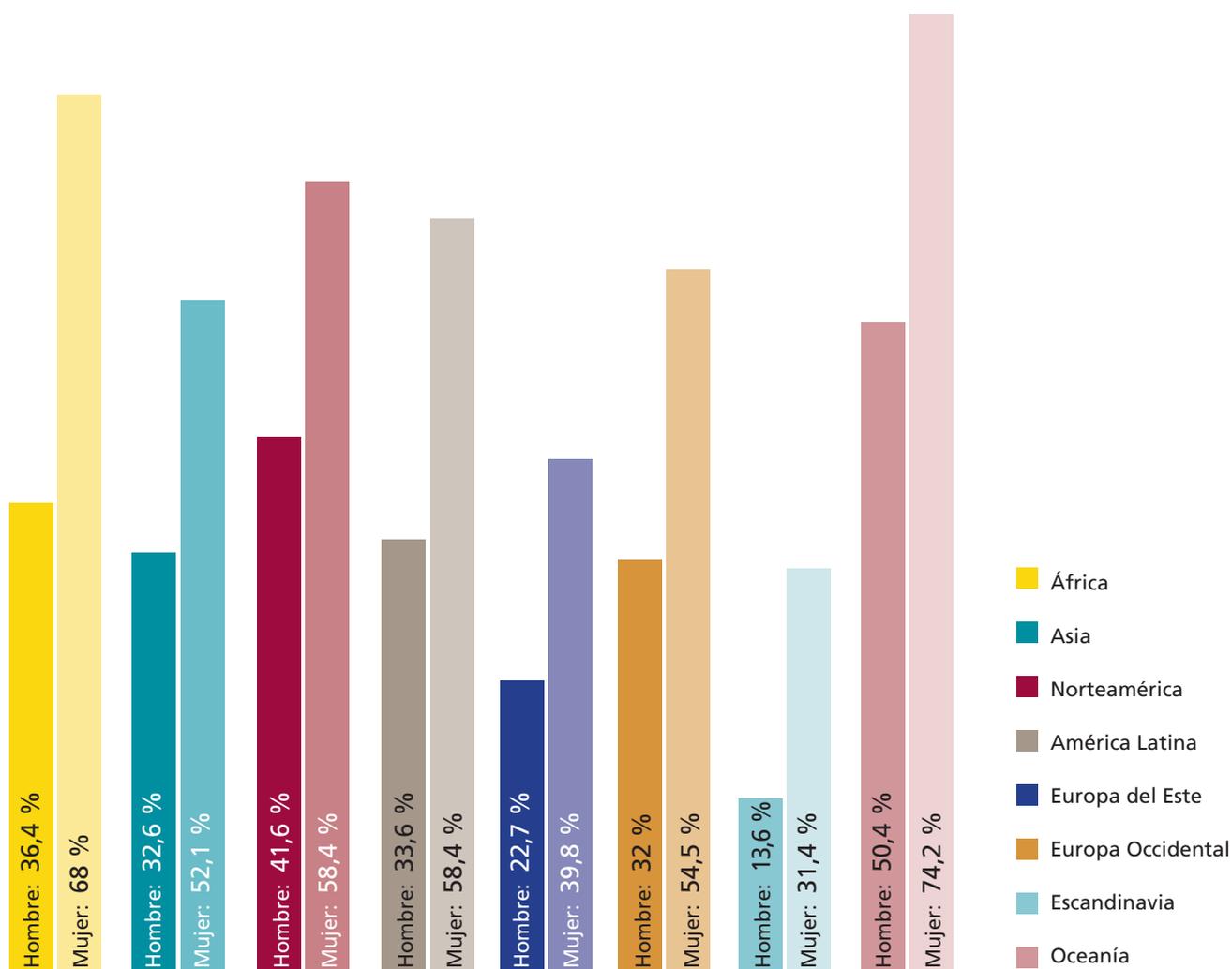
*Ponderado por género

Región

Los profesionales del sector jurídico de Oceanía experimentan la mayor prevalencia de intimidación, el 62 % ponderado por género. África (52 %), Norteamérica (51 %) y América Latina (46 %) se situaron por encima de la media global del 43 %. Europa Occidental estaba en la media, mientras que otras regiones estaban por debajo de la media. Las mujeres encuestadas de Oceanía experimentaron la mayor prevalencia de intimidación (74 %), mientras que los hombres encuestados de Escandinavia experimentaron la menor prevalencia de acoso (14 %). África tuvo la mayor diferencia de prevalencia de intimidación entre hombres y mujeres, mientras que Europa del Este tuvo la menor disparidad, véase la Figura 14. Dada la distribución desigual de las respuestas dentro de las regiones y variaciones significativas entre las jurisdicciones dentro de la misma región, estas tendencias deben leerse junto con los estudios de caso específicos del país más adelante.

Figura 14: prevalencia de la intimidación por región

¿Alguna vez ha sufrido intimidación en el lugar de trabajo? Sí

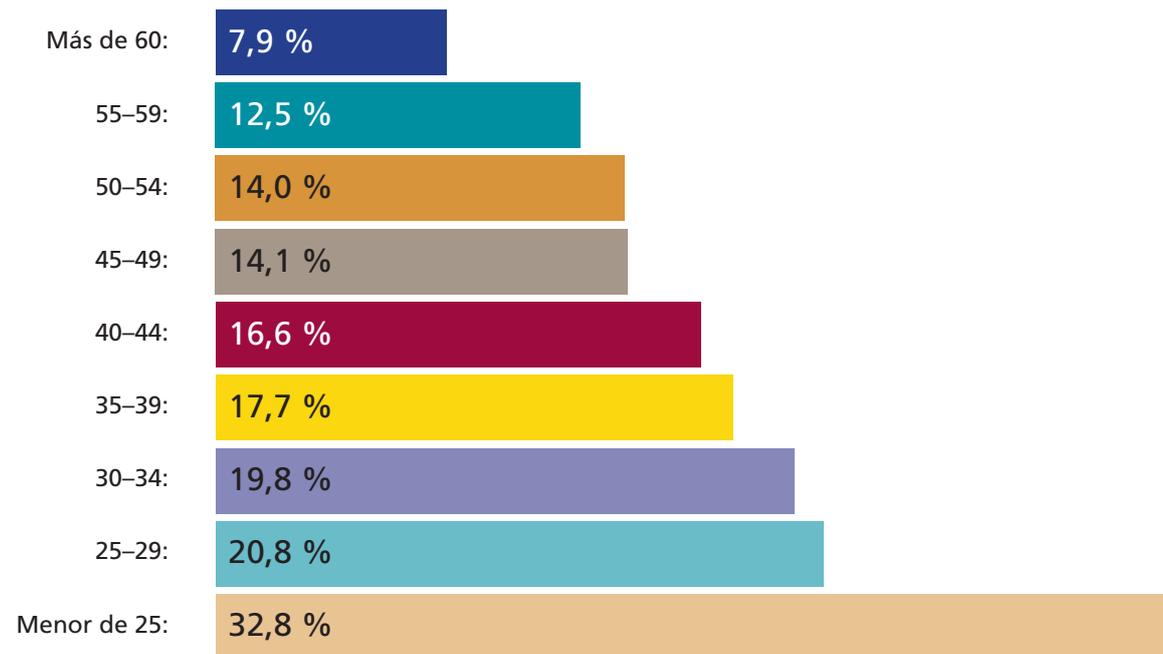


Edad/puesto

Los profesionales jurídicos más jóvenes se ven afectados de forma desproporcionada por la intimidación. Esta tendencia se demuestra mediante un examen de los encuestados que habían sufrido intimidación durante el último año, véase la Figura 15. La progresión casi lineal a la baja de la prevalencia de la intimidación proporciona una prueba contundente de que las personas jóvenes sufren intimidación en porcentajes más altos que sus compañeros de edad más avanzada.

Figura 15: intimidación reciente por edad*

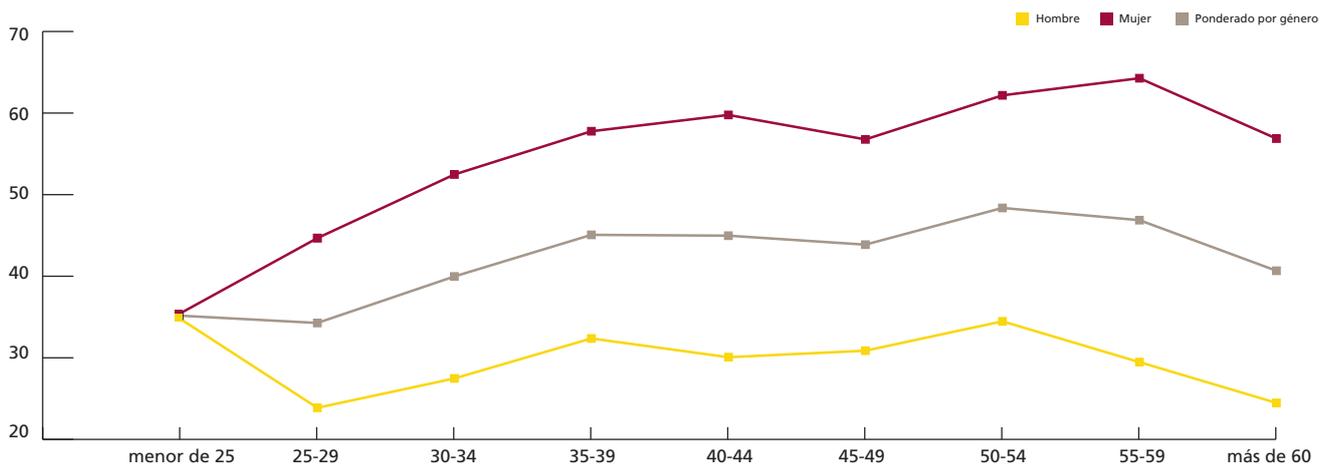
Objeto de intimidación en el último año (% de los encuestados totales)



*Ponderado por género

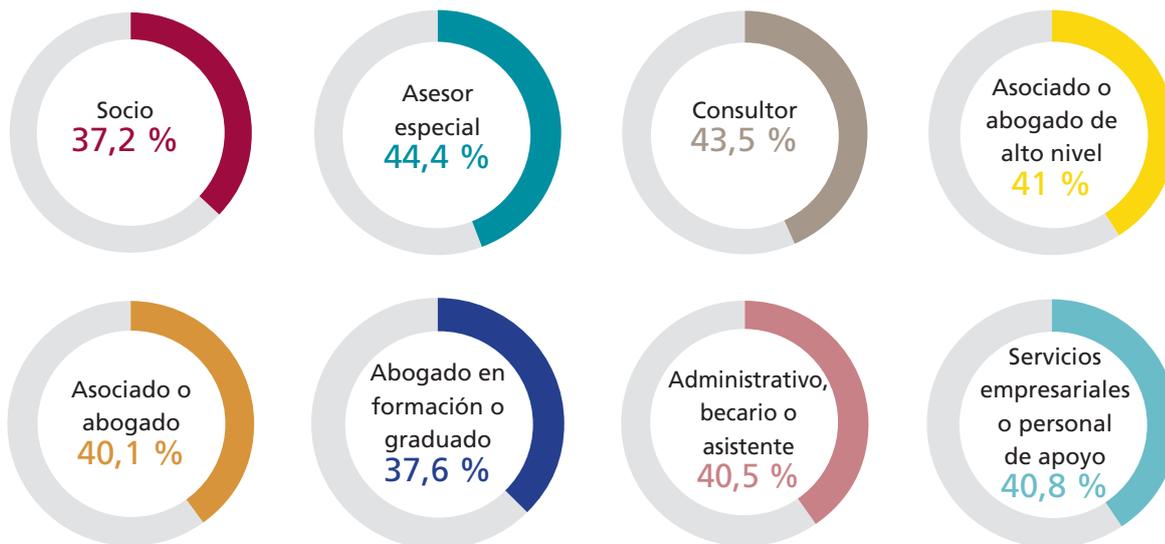
La representación de todos los incidentes de intimidación por edad proporciona pruebas adicionales del impacto desproporcionado sobre los abogados más jóvenes, véase la Figura 16. Si los incidentes se distribuyeran de forma uniforme a lo largo del tiempo (es decir, si la edad no tuviera ningún impacto), la intimidación aumentaría con la edad de forma lineal. En su lugar, los incidentes totales de intimidación por edad se estabilizan en la franja 35-44 y luego disminuyen más adelante en la vida. Esta disminución puede reflejar percepciones variadas de lo que constituye intimidación en las categorías de mayor edad o la incapacidad para recordar incidentes anteriores.

Figura 16: intimidación total por edad



Las tasas de intimidación sufrida por el personal de apoyo/servicios comerciales, asistentes, asociados/abogados y asociados/abogados de alto nivel que trabajan en bufetes de abogados son similares a la media de la profesión, véase la Figura 17. La tasa de prevalencia ponderada por género aumenta ligeramente entre los consultores y asesores especiales, posiblemente reflejando la mayor edad media de esta clase de encuestado y, por tanto, la mayor oportunidad temporal para haber sufrido intimidación. Resulta interesante que esta hipótesis no es cierta entre los socios, que como clase experimentó un 6 % menos de intimidación que la media general. Puede deberse a que aquellos en puestos de poder tengan dificultades colectivas para recordar tales experiencias en etapas pasadas de su carrera o que aquellos identificados como con “potencial de socio” pueden sufrir menos intimidación como resultado de ello. Además, o como alternativa, dadas las consecuencias adversas de la intimidación en el avance profesional (descritas más adelante) y el impacto desproporcionado de la intimidación sobre los miembros júnior de la profesión, puede que las personas que han sufrido intimidación tengan menos probabilidades de llegar a convertirse en socios. Los afectados que trabajan en bufetes de abogados eran más propensos que los demás encuestados a abandonar su lugar de trabajo como resultado de la intimidación, lo que indica un mayor nivel de interrupción profesional causada por la intimidación en estos lugares de trabajo y apoya esta hipótesis más amplia.

Figura 17: prevalencia de la intimidación por puesto en bufete de abogados*



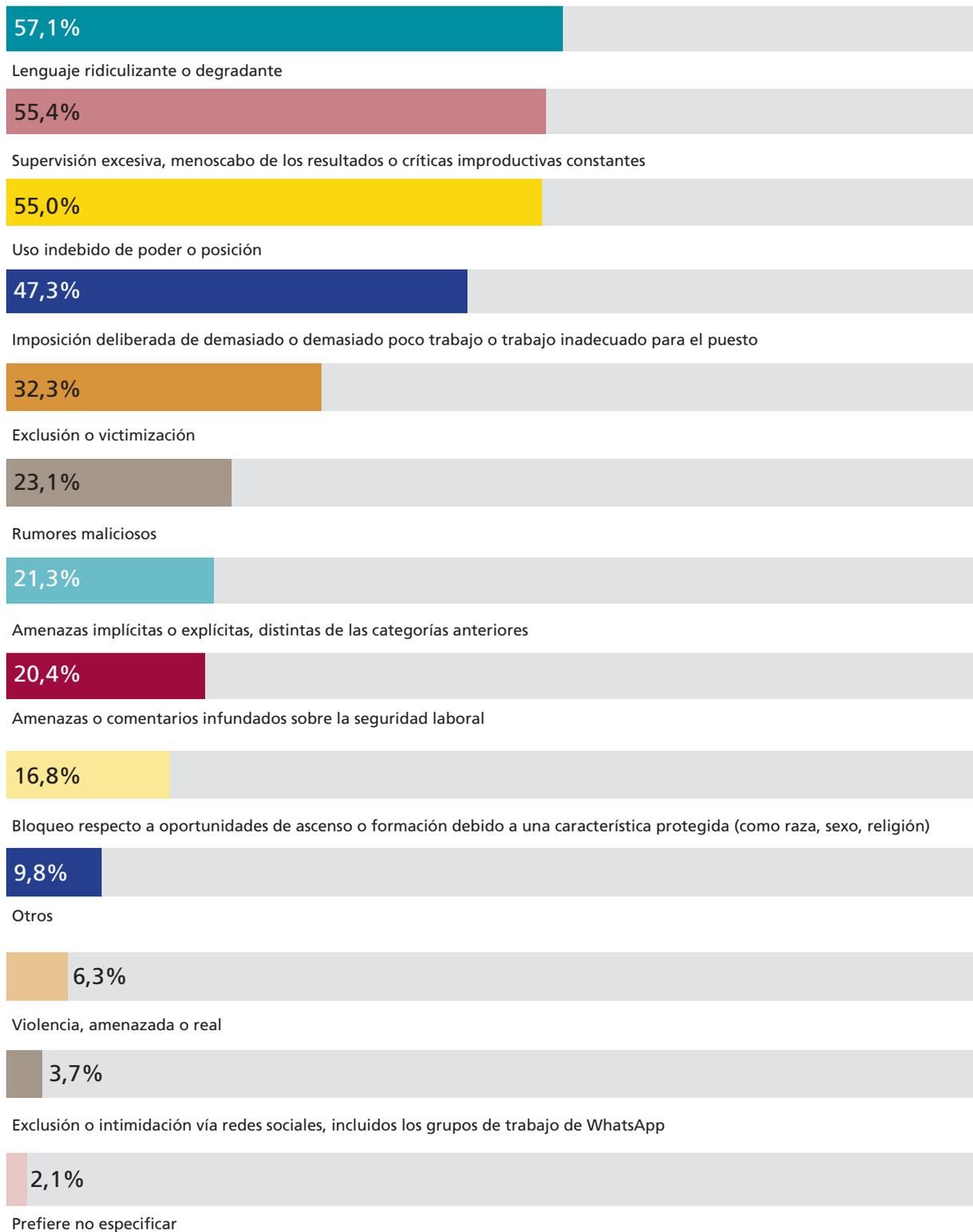
*Ponderado por género

Tipo

Se preguntó a los encuestados que habían sufrido intimidación sobre la naturaleza de la intimidación que habían experimentado, véase la Figura 18. Los encuestados podían seleccionar más de un tipo, por lo que el total acumulado excede el 100 %. El lenguaje ridiculizante o degradante fue la forma más frecuente de intimidación, afectando a más de la mitad de los encuestados. También resultaron comunes dos formas de intimidación relacionada con la supervisión: “supervisión excesiva, menoscabo de los resultados o críticas improductivas constantes” e “imposición deliberada de demasiado o demasiado poco trabajo o trabajo inadecuado para el puesto”. La distinción entre la intimidación y la supervisión razonable no siempre está clara. Dado que la encuesta recogió las percepciones subjetivas de los afectados, puede que alguna de estas conductas no constituyera, objetivamente, intimidación. Esta reserva no debería restar valor a los resultados. Casi uno de cada dos encuestados identificó preocupaciones con la naturaleza de la supervisión/gestión que habían experimentado en la profesión jurídica. Se debe escuchar este mensaje más amplio, independientemente de la posibilidad de que en algunos casos individuales pueda no sostenerse la alegación de intimidación.

Hubo una amplia uniformidad en el tipo de intimidación experimentado entre géneros. Las mujeres encuestadas tenían significativamente más probabilidades de haber experimentado demasiado o demasiado poco trabajo y haber sido privadas de oportunidades debido al género (u otras características). El lenguaje ridiculizante o degradante resultó por encima de la media en los colegios de abogados, mientras que los encuestados en lugares de trabajo jurídicos del sector público tenían más probabilidades de sufrir exclusión/victimización. De media, las mujeres afectadas sufrían intimidación en una mayor diversidad de formas, con una proporción de 3,6 tipos de intimidación por cada mujer encuestada, en comparación con 3,2 tipos de intimidación para cada hombre encuestado.

Figura 18: prevalencia de la intimidación por tipo



En sus propias palabras

|| *[El abuso de poder/posición] es considerado normal o habitual, suele hacerte parecer más "macho" y por tanto más adecuado para el trabajo.*

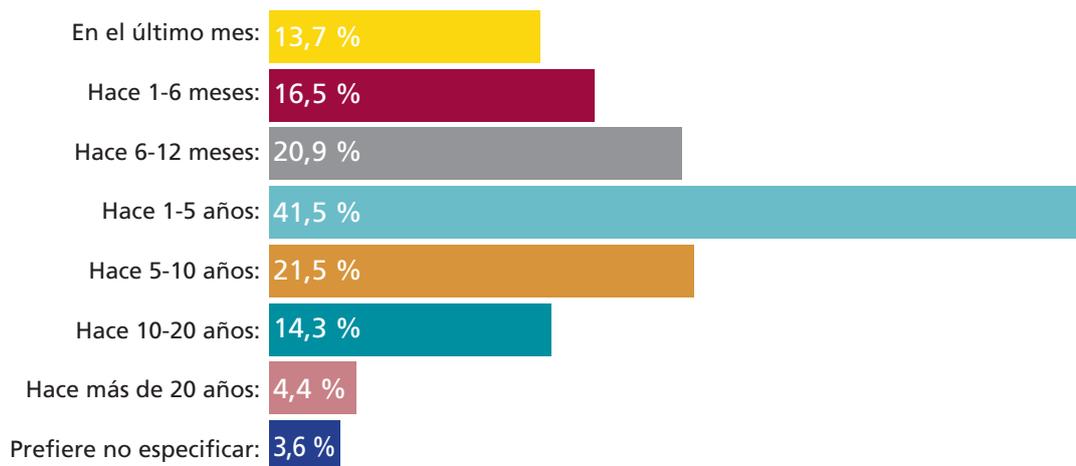
Hombre, bufete de abogados, Perú

Frecuencia y distribución temporal

Los incidentes de intimidación raramente se dan de forma aislada. Se preguntó a los encuestados que habían sufrido intimidación si había ocurrido en más de una ocasión: el 90 % respondió afirmativamente. No hubo variación por género, edad ni tipo de lugar de trabajo. A esos encuestados se les preguntó sobre la naturaleza de los múltiples incidentes. Más de la mitad indicó que la intimidación formaba parte de una conducta habitual perpetuada por el mismo autor, mientras que el 16 % de los encuestados indicó que habían sufrido varios incidentes distintos con diferentes autores. Los encuestados en bufetes de abogados tenían más probabilidades de experimentar intimidación habitual continuada mientras que aquellos en colegios de abogados tenían más probabilidades de experimentar múltiples incidentes aislados.

Los incidentes de intimidación registrados por la encuesta no son únicamente históricos: el 38 % de los casos incluyeron uno o más incidentes que ocurrieron un año o menos antes de la realización de la encuesta, mientras que solo el 19 % incluía un incidente que ocurrió hace diez o más años, véase la Figura 19. Los encuestados pudieron seleccionar más de una opción, por lo que el porcentaje acumulado excede el 100 %. Los hombres tenían una probabilidad siete puntos porcentuales inferior de haber sufrido intimidación durante el año previo, pero seis puntos porcentuales superior de haber sufrido intimidación hace más de diez años. La prevalencia de los casos en el último año fue ligeramente superior a la media en los lugares de trabajo públicos y significativamente inferior a la media en los lugares de trabajo judiciales.⁹² Hubo poca variación en los tipos de intimidación a lo largo del tiempo.

Figura 19: incidentes de intimidación a lo largo del tiempo

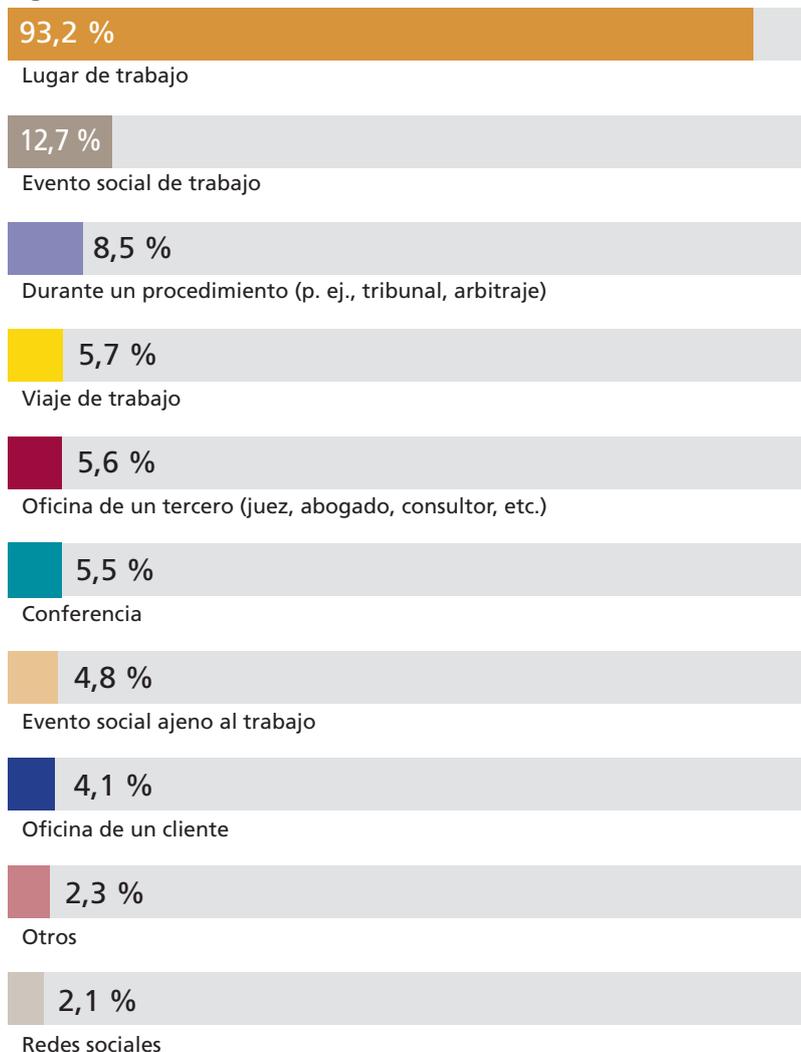


92 Dado que la encuesta no distinguió entre jueces y asistentes judiciales, asociados, registradores, personal judicial, etc., y dado que en muchas jurisdicciones de derecho anglosajón los jueces se unen a la judicatura más tarde en su vida profesional después de desarrollar una carrera en otro lugar, puede que los datos de la judicatura reflejen en parte los incidentes históricos que se produjeron en otros tipos de lugar de trabajo.

Ubicación

La intimidación relacionada con el lugar de trabajo se da eminentemente en el lugar de trabajo físico. En los datos de la encuesta, el 93 % de los casos de intimidación incluían un incidente que ocurrió en el lugar de trabajo, véase la Figura 20. Los eventos sociales de trabajo y los juzgados fueron la segunda y tercera ubicaciones más frecuentes de intimidación, con el 13 % y el 9 %, respectivamente. Los encuestados pudieron seleccionar más de una opción por tipo de conducta, por lo que el porcentaje acumulado excede el 100 %. Hubo poca variación por género o edad, aunque la probabilidad de sufrir intimidación en la oficina de un tercero o en una conferencia aumentaba con la edad, lo que refleja la mayor exposición a esos entornos con la antigüedad. Los encuestados más jóvenes tenían una probabilidad varios puntos porcentuales superior de haber sufrido intimidación relacionada con el lugar de trabajo en las redes sociales y podría especularse que la frecuencia del ciberacoso irá en aumento. La variación por tipo de lugar de trabajo resultó autoexplicativa. Hubo tasas de intimidación en el lugar de trabajo por encima de la media en entornos de oficina, como bufetes de abogados (94 %), entornos públicos (95 %) y equipos jurídicos internos (98 %). Las personas que trabajaban en colegios de abogados tenían menos probabilidades de sufrir intimidación en la oficina (77 %) y muchas más probabilidades de sufrir intimidación durante un proceso o en la oficina de un tercero, lo que refleja una mayor frecuencia de implicación externa entre estos profesionales.

Figura 20: ubicación de la intimidación

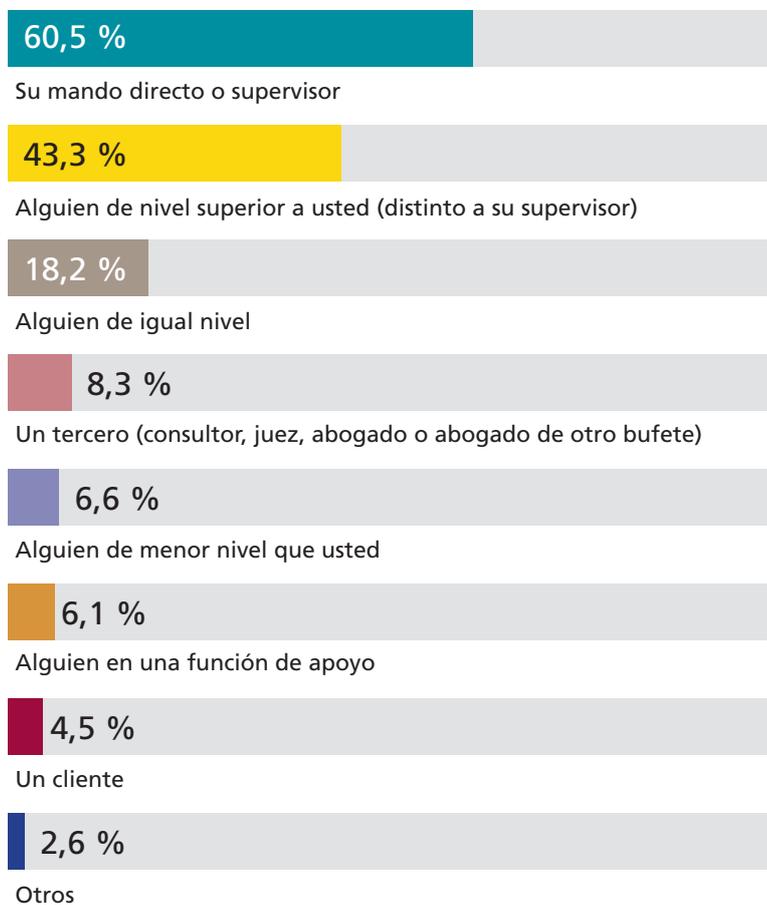


Autor

Los gestores/supervisores son los perpetradores más frecuentes de la intimidación, seguidos de otros compañeros de alto nivel, véase la Figura 21. Estos resultados enfatizan el papel de la jerarquía y el desequilibrio de poder en la facilitación o exacerbación de la intimidación. Los encuestados podían seleccionar más de una opción por tipo de conducta. La intimidación por parte de los clientes o del personal de apoyo fue muy infrecuente entre los encuestados. No hubo variación en la identidad del autor según el género del afectado. La probabilidad de intimidación por parte de un gestor/supervisor disminuye con la edad, mientras que la intimidación por parte de un tercero se vuelve más frecuente con la edad. Las tasas de intimidación por parte de gestores/supervisores estuvieron por debajo de la media en colegios de abogados y en lugares de trabajo judiciales y por encima de la media en departamentos internos y públicos. No resulta sorprendente que los profesionales de las colegios de abogados experimenten mucha más intimidación de terceros: casi 20 puntos porcentuales más que la media. La intimidación por parte del supervisor se reduce a medida que el tamaño del bufete aumenta, aunque existe un aumento correspondiente en la intimidación por parte de los compañeros de alto nivel que no son supervisores.

Existe una variación significativa en las medias relativas a la identidad del autor entre diferentes formas de conducta intimidatoria. Por ejemplo, solo el 38 % de la violencia en el lugar de trabajo (amenazada o real) es perpetrada por un gestor/supervisor, mientras que la misma categoría de personas es responsable (lo que no resulta sorprendente) del 73 % de la supervisión excesiva, menoscabo de los resultados o críticas improductivas constantes. Es mucho más probable que los rumores maliciosos sean diseminados por alguien de igual antigüedad (52 %), mientras que la exclusión o la victimización es llevada a cabo más comúnmente por compañeros de alto nivel no supervisores (51 %).

Figura 21: autor de conducta de intimidación



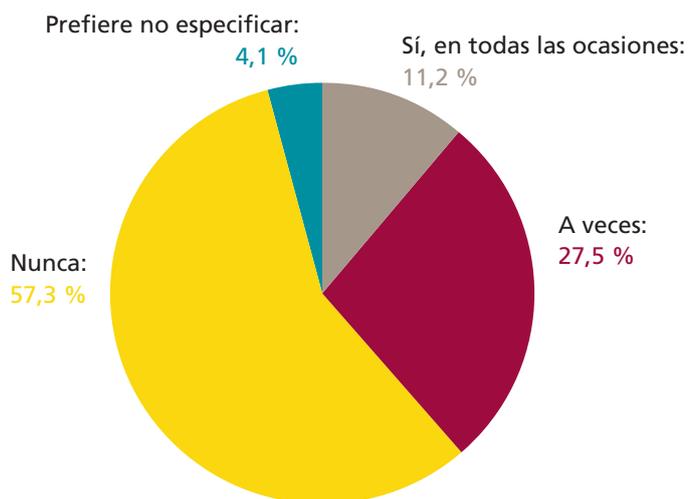
// No debería haber ningún lugar en esta profesión, ni en ninguna otra, para personas que intimiden o acosen sexualmente. Como mínimo, las personas merecen dignidad y un entorno seguro y de apoyo a cambio de su trabajo.

Mujer, bufete de abogados, Emiratos Árabes Unidos

Denuncia

Cuando la intimidación tiene lugar en lugares de trabajo del sector jurídico, rara vez se denuncia. Se preguntó a los encuestados, para cada categoría de intimidación que habían experimentado, si habían denunciado la conducta. Solo el 11 % de los encuestados lo había hecho en todas las ocasiones, mientras que la mayoría nunca había denunciado ninguna intimidación, véase la Figura 22. Los hombres encuestados tenían una probabilidad siete puntos porcentuales superior de no denunciar nunca la intimidación. La proporción de afectados que denunciaron intimidación en todas las ocasiones aumentaba ligeramente con la edad: desde el 8 % entre aquellos con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años al 17 % entre aquellos con edades comprendidas entre los 55 y los 59 años. Sin embargo, esto puede reflejar falta de memoria en relación con los casos de no denuncia. Los encuestados en lugares de trabajo públicos o en departamentos internos tenían más probabilidades de denunciar siempre o a veces, mientras que los encuestados en lugares de trabajo judiciales o colegios de abogados tenían más probabilidades de no denunciar nunca. Aunque los encuestados en bufetes de abogados denuncian en todas las ocasiones a una tasa similar independientemente del tamaño del bufete, el porcentaje de aquellos que denuncian a veces aumenta significativamente en bufetes con más de 100 socios. Esto puede indicar que un énfasis en las políticas y los protocolos de denuncia en los principales bufetes está teniendo un cierto impacto positivo en las tasas de denuncia.

Figura 22: denuncia de la intimidación



Se preguntó a los encuestados que habían denunciado intimidación a quién habían informado. Un gran número de encuestados había informado a su lugar de trabajo, mientras que un pequeño número informó a canales externos, incluidos reguladores profesionales o públicos y a la policía, véase la Figura 23. Los hombres afectados por intimidación presentaban una probabilidad cuatro puntos porcentuales superior de denunciar ante un regulador. Los canales de denuncia “Otros” enumerados por los encuestados incluyeron sindicatos, médicos e informalmente a los compañeros. El uso de canales de denuncia es razonablemente uniforme entre edades y regiones, aunque existe algo menos de denuncia interna en jurisdicciones asiáticas. La denuncia interna es más común en bufetes de abogados (89 % de los casos) y lugares de trabajo públicos (92 %) y significativamente menos común en los colegios de abogados (67 %) y en los lugares de trabajo judiciales (73 %). La denuncia interna aumenta con el tamaño del bufete, desde el 80 % en bufetes con menos de cinco socios hasta el 96 % en bufetes con más de 100 socios. Por el contrario, los profesionales jurídicos en empresas más pequeñas y colegios de abogados presentaban una probabilidad mucho mayor de denunciar ante el organismo regulador profesional.

Figura 23: canales de denuncia



Canales internos del lugar de trabajo: 87 % Otros: 13,7 %
Organismo regulador profesional (p. ej., colegio de abogados, etc.): 4,9 % Autoridad reguladora pública: 2 % La policía: 1,3 %

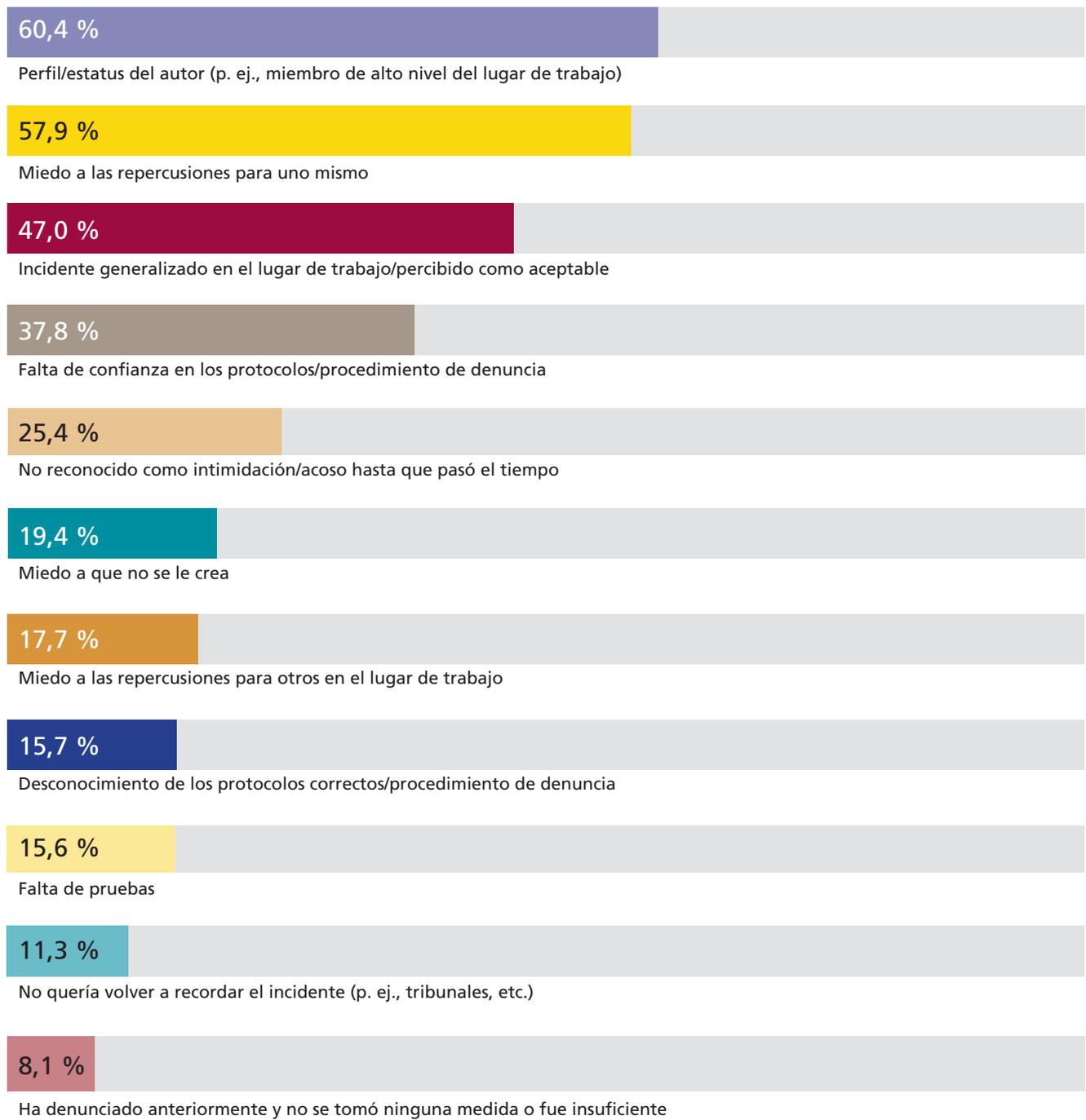
En sus propias palabras

“ *Sufrí intimidación sistemáticamente hasta el punto de que, por primera vez, consideré quitarme la vida. Mi autoestima quedó destruida. Empecé a cuestionarme en todos los aspectos de mi vida, laboral y personal. El consejo que recibí del colegio de abogados fue deplorable. Fue, “¡tendrás que aguantarte!”* ”

Mujer, bufete de abogados

Se preguntó a los encuestados que habían sufrido intimidación pero no denunciaron el incidente qué factor o factores contribuyeron a que no denunciaran. El perfil o estatus del autor fue el motivo más frecuente, seguido de preocupaciones sobre las repercusiones, véase la Figura 24. Las mujeres encuestadas presentaron una probabilidad diez puntos porcentuales superior de temer represalias u otras consecuencias personales adversas y por ello no denunciar. Los encuestados en los colegios de abogados y los lugares de trabajo judiciales presentaron menos probabilidades de verse preocupados por el estatus del autor. Aquellos en lugares de trabajo públicos presentaron significativamente más probabilidades de carecer de confianza en los procedimientos de denuncia.

Figura 24: motivos para no denunciar la intimidación



Respuesta del lugar de trabajo

Se pidió a los encuestados que habían denunciado algún incidente de intimidación que proporcionaran una valoración de la respuesta de su lugar de trabajo. Menos del 10 % de los encuestados consideró que la respuesta de su lugar de trabajo había sido excelente o buena, mientras que más del 70 % calificó la respuesta como insuficiente o insignificante, véase la Figura 25. Los hombres encuestados presentaron una probabilidad diez puntos porcentuales superior de evaluar la respuesta del lugar de trabajo como insignificante. No hubo variaciones significativas por tipo de lugar de trabajo.

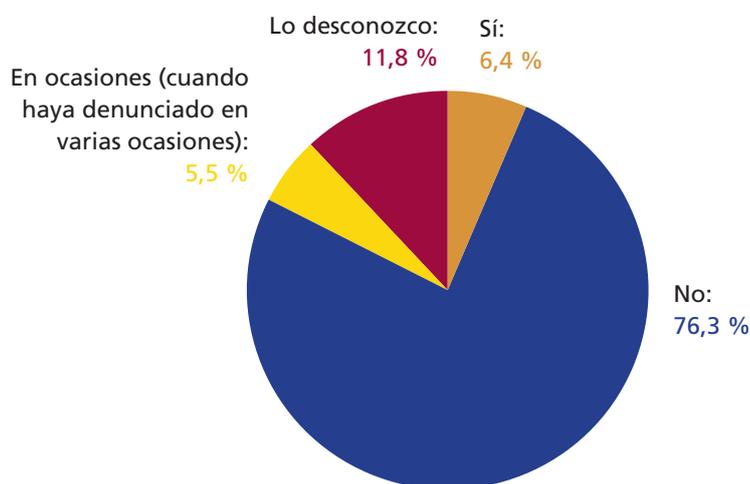
Figura 25: respuesta del lugar de trabajo a la denuncia de intimidación



Excelente: 2,9 % Buena: 6,0 % Suficiente: 11,0 % Insuficiente: 33,7 % Insignificante: 38,2 %
Irregular (cuando haya denunciado en varias ocasiones): 5,8 % No estoy seguro/a: 2,4 %

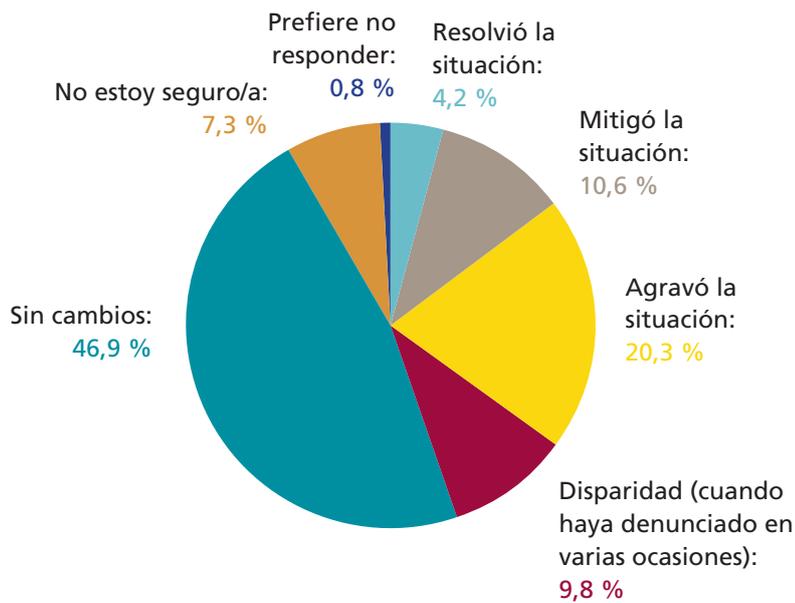
Se preguntó a los encuestados si el autor había sido sancionado. En tres cuartas partes de los casos el autor no fue sancionado, véase la Figura 26. Hubo muy poca variación por tipo de lugar de trabajo o región, aunque los encuestados en Oceanía presentaban más probabilidades de declarar que el autor había sido sancionado. Las mujeres encuestadas presentaban más probabilidades de desconocer que se hubiera impuesto alguna sanción. Resulta interesante que, aunque los afectados por violencia amenazada o real presentaban una probabilidad casi un 20 % por encima de la media de denunciar esta conducta, los autores presentaban una probabilidad solo ligeramente superior de ser sancionados.

Figura 26: sanción a los autores



También se preguntó a los encuestados si la intervención de su lugar de trabajo había resuelto, mitigado o agravado la situación. En dos tercios de los casos la situación se mantuvo sin cambios o se agravó tras la intervención, véase la Figura 26A.

Figura 26A: resultado de la intervención del lugar de trabajo



Impacto

Por último, se preguntó a los encuestados que habían sufrido intimidación sobre el impacto que tuvo la conducta en ellos, véase la Figura 27. Más de la mitad de los encuestados que habían sufrido intimidación habían abandonado o estaban considerando abandonar su lugar de trabajo. Uno de cada siete encuestados que habían sufrido intimidación había abandonado o estaba considerando abandonar la profesión por completo. Estos resultados deben ser causa de preocupación en toda la profesión. Además de las importantes consecuencias emocionales y psicológicas de la intimidación, la encuesta indica que esta conducta provoca interrupciones internas, aumenta la rotación del personal y contribuye a la fuga de cerebros de la profesión. Junto con los convincentes motivos morales, éticos y legales para abordar la intimidación, estos resultados demuestran que también existe un sólido motivo empresarial para reducir la prevalencia de la intimidación en lugares de trabajo del sector jurídico.

En sus propias palabras



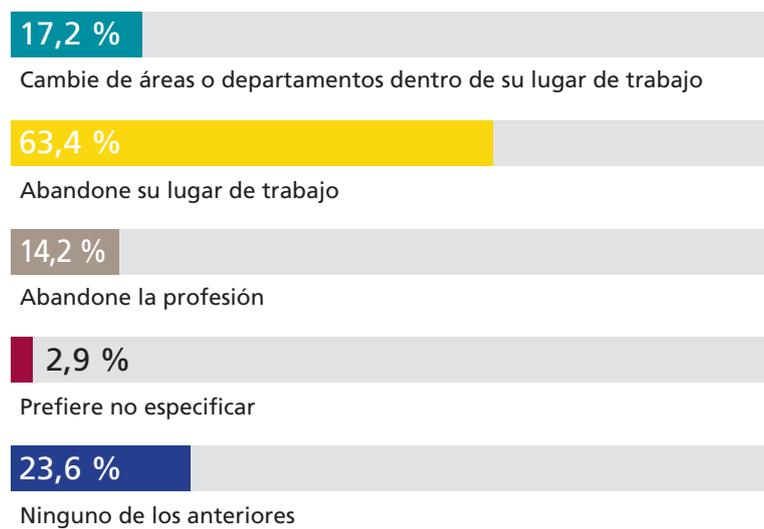
Abandoné mi lugar de trabajo, consideré cambiar de profesión y contemplé el suicidio.

Mujer, bufete de abogados, Nueva Zelanda

Las mujeres encuestadas presentaron una probabilidad varios puntos porcentuales superior de indicar que la intimidación les había obligado u obligaría a un traslado interno, cambio de lugar de trabajo o abandono completo de la profesión. Por otro lado, los hombres encuestados presentaban una probabilidad seis puntos porcentuales superior de no haber experimentado ninguno de estos impactos. La edad tiene una influencia significativa en el impacto de la intimidación. El 71 % de los encuestados con 34 años de edad o menos que habían sufrido intimidación indicaron que esto les hizo desear abandonar su lugar de trabajo, en comparación con el 56 % entre aquellos mayores de 50 años. Este grupo más joven presenta una probabilidad cinco puntos porcentuales superior de experimentar un traslado interno como resultado de la intimidación y una probabilidad seis puntos porcentuales superior de abandonar completamente la profesión. Es posible que la edad cure viejas heridas, ya que aquellas personas de más de 50 años presentan muchas más probabilidades de haber denunciado incidentes históricos, el impacto contemporáneo podría haberse olvidado con el tiempo. Como alternativa, o adicionalmente, puede que la edad represente un impedimento para la movilidad a pesar de la intimidación y que los afectados crean que un cambio de lugar de trabajo o carrera es más difícil dada su edad o antigüedad en ese lugar de trabajo. Sea cual sea la explicación, esta disparidad de edad es una tendencia consistente a lo largo del informe.

Figura 27: impacto de la intimidación**

Ha contribuido (o contribuirá) esta conducta a que usted:



*Ponderado por género

*Los encuestados podían seleccionar más de una opción

En sus propias palabras

“ La alta dirección cuenta una buena historia sobre la intimidación, pero cuando hay involucrado un abogado de gran facturación o un socio de alto nivel, los valores reales salen a la luz. Hasta que los bufetes empiecen a vivir sus valores, lo que realmente dicen es “se trata a todo el personal como iguales, ¡pero algunos son más iguales que otros!”

Hombre, bufete de abogados, Italia

Acoso sexual

En sus propias palabras

// *Una vez el socio gerente me dejó a solas con un abogado de alto nivel que el bufete estaba cortejando y este deslizó sus manos por mis piernas e intentó besarme. Me crucé con el socio gerente al salir corriendo del restaurante y sugirió que debería contemplar mantener una relación con este hombre.*

Mujer, bufete de abogados, Canadá

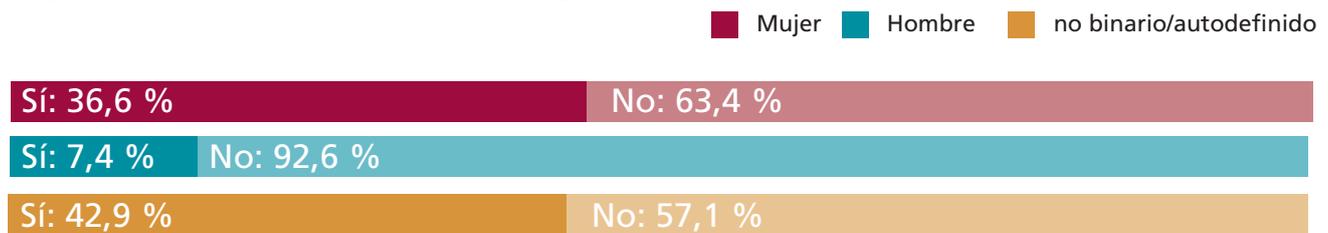
El acoso sexual también es alarmantemente común en la profesión jurídica. El acoso sexual afecta desproporcionadamente, pero no exclusivamente, a las mujeres de la profesión. Es más prevalente en los lugares de trabajo públicos y menos prevalente en bufetes de abogados, aunque ocurre en todos los tipos de lugar de trabajo con una frecuencia preocupante. El acoso sexual es más comúnmente perpetrado por un compañero de alto nivel no supervisor y en el lugar de trabajo físico. La conducta también es común en eventos sociales de trabajo, conferencias y durante viajes de trabajo. El acoso sexual afecta de forma desproporcionada a las personas más jóvenes de la profesión: una de cada cinco personas encuestadas menores de 35 años había sufrido acoso sexual durante el año anterior. Los incidentes se denuncian muy raramente y, cuando se denuncian, las respuestas en el lugar de trabajo son normalmente inadecuadas, y los autores son sancionados con poca frecuencia. El acoso sexual está teniendo un impacto negativo considerable en el sector jurídico, habiendo muchas personas encuestadas que han sufrido acoso sexual que están planteándose abandonar sus lugares de trabajo o directamente la profesión.

Género

El acoso sexual en el lugar de trabajo tiene un impacto desigual sobre las mujeres en la abogacía: el 37 % de las mujeres encuestadas había experimentado acoso sexual durante su carrera profesional, véase la Figura 28. El 7 % de los hombres encuestados habían sufrido acoso sexual, al igual que el 43 % de las personas no binarias/autodefinidas (aunque el tamaño pequeño de la muestra limita la fiabilidad de esta estadística). De forma ponderada por género, la encuesta indica que el acoso sexual afecta al 22 %, más de uno de cada cinco, de los miembros de la profesión. Se preguntó a los encuestados que no habían experimentado personalmente dicha conducta si habían presenciado acoso sexual en contextos laborales: el 23 % de las mujeres encuestadas y el 26 % de los hombres encuestados habían presenciado acoso sexual. Al contrario que en el caso de la intimidación, no existe una diferencia significativa entre experiencias y percepciones de acoso sexual en la abogacía. Que los hombres encuestados presencien más acoso sexual resulta interesante y contrasta con las percepciones de intimidación. Esto puede sugerir que las mujeres se hayan desensibilizado frente al acoso sexual de baja gravedad o que sea más probable que los autores ejerzan acoso sexual en presencia de hombres que de mujeres.

Figura 28: acoso sexual (proporción por género)

¿Alguna vez ha sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo?

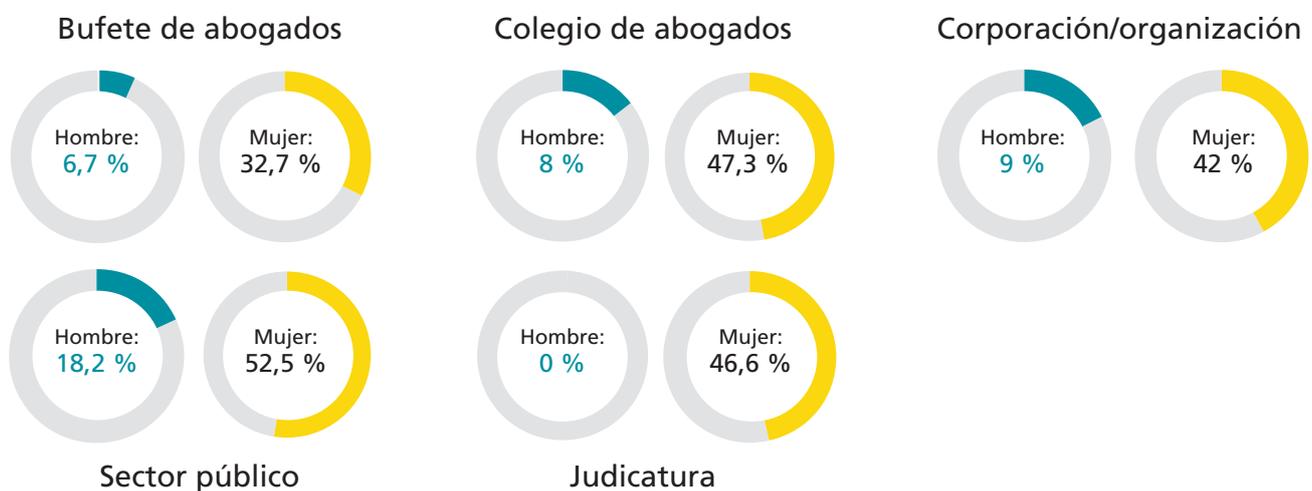


Lugar de trabajo

Los lugares de trabajo públicos tienen la prevalencia media más alta de acoso sexual ponderada por género con el 35 % de las personas encuestadas (véase la Figura 29). Los bufetes de abogados presentan la tasa más baja, del 20 %. Otros tipos de lugares de trabajo se sitúan ligeramente por encima de la media general, con lugares de trabajo judiciales en el 23 %, ⁹³ lugares de trabajo internos en el 26 % y colegios de abogados en el 28 %. Estas clasificaciones de prevalencia se correlacionan estrechamente con la prevalencia de la intimidación por lugar de trabajo (véase la Figura 30), lo que sugiere un grado de vinculación entre estas formas de conducta y los factores que pueden fomentarla o mitigarla en distintos lugares de trabajo. Cabe destacar que los hombres encuestados en lugares de trabajo públicos presentaban el doble de probabilidades de haber sido sexualmente acosados que la media masculina.

Figura 29: prevalencia del acoso sexual por lugar de trabajo

¿Alguna vez ha sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo? Sí



93 La baja tasa de respuesta masculina en esta categoría, ninguno de los 25 hombres encuestados en lugares de trabajo judiciales había sufrido acoso sexual, significa que el rigor estadístico de esta información es cuestionable.

Figura 30: clasificación de prevalencia por lugar de trabajo (de mayor a menor, ponderado por género)

Intimidación	Acoso sexual
1. Sector público	1. Sector público
2. Colegios de abogados	2. Colegios de abogados
3. Judicial	3. Interno
4. Interno	4. Judicial
5. Bufetes de abogados	5. Bufetes de abogados

El tamaño del bufete no resultó tener un impacto evidente sobre la prevalencia del acoso sexual, véase la Figura 31. Esto resulta desconcertante dada la aparente influencia de factores del lugar de trabajo sobre la prevalencia y dado que la intimidación resultó más prevalente en los bufetes de abogados de mayor tamaño.

Figura 31: prevalencia de acoso sexual por tamaño de bufete*



*Ponderado por género

En sus propias palabras

“ Después de haber sufrido una agresión sexual, temía que su rango y reputación me hicieran vulnerable. El asco que sentía al recordar este hecho terrible me impidió denunciarlo ante el colegio de abogados o a la policía. Con frecuencia acosaba a compañeras júnior. Debería haberlo parado.

Mujer, interna, Corea del Sur

Región

Al igual que en el caso de la intimidación, los profesionales de la abogacía en Oceanía experimentan la mayor prevalencia de acoso sexual con un 30 % ponderado por género. África (28 %) y Norteamérica (28 %) se situaron por encima de la media global del 22 %, mientras que América Latina (21 %), Asia (20 %), Escandinavia (20 %) y Europa Occidental (19 %) se situaron justo por debajo de la media. Europa del Este presentó la prevalencia más baja, el 13 %. Las mujeres encuestadas de África presentaron la mayor prevalencia (48 %), justo por encima de las mujeres encuestadas de Oceanía (47 %), véase la Figura 32. Entre los hombres encuestados, los de Oceanía y Norteamérica fueron los que experimentaron más acoso sexual (12 %), mientras que los de Europa Occidental fueron los que menos (4 %). En consonancia con la intimidación, África presentó la mayor disparidad de género mientras que Europa del Este presentó la menor diferencia. Las cuatro regiones principales por

prevalencia de acoso sexual son idénticas a las de la prevalencia de intimidación, véase la Figura 33. Esto respalda la conclusión de que existe una relación entre las dos formas de conducta y los factores que contribuyen a ellas.

Figura 32: prevalencia del acoso sexual por región

¿Alguna vez ha sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo? Sí

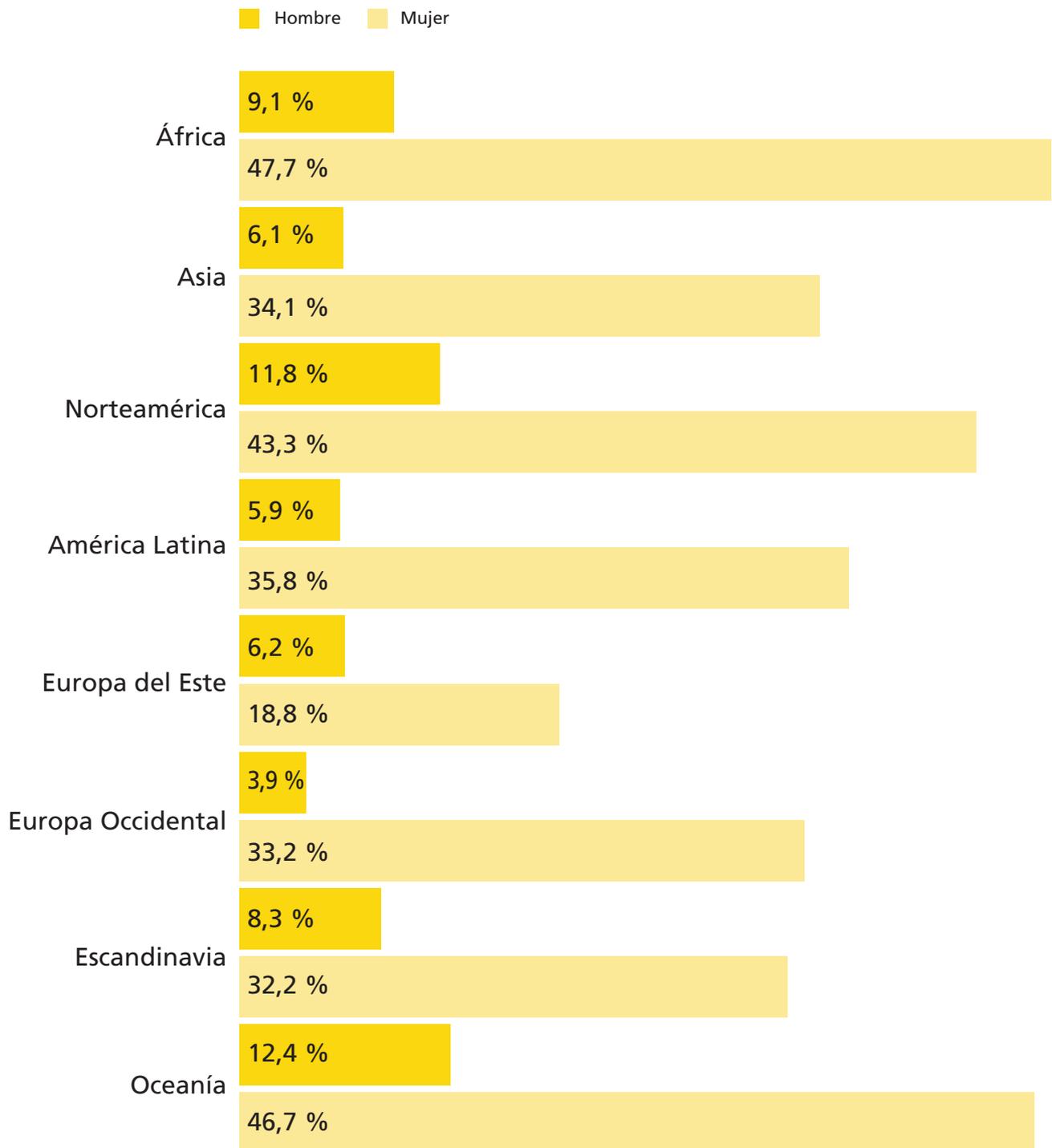


Figura 33: clasificación de la prevalencia por región (de mayor a menor, ponderado por género)

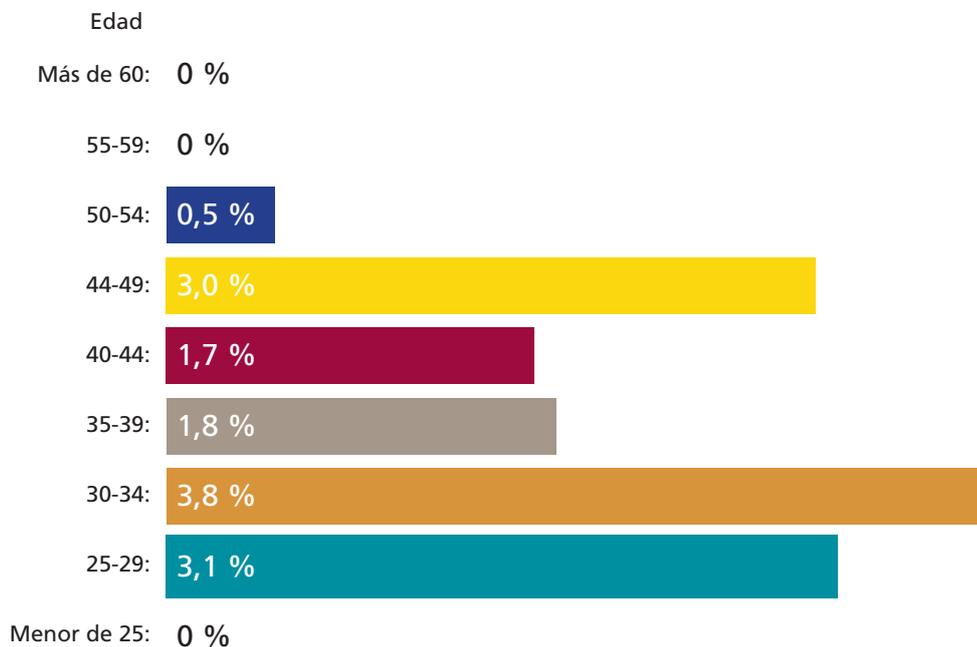
Intimidación	Acoso sexual
1. Oceanía	1. Oceanía
2. África	2. África
3. Norteamérica	3. Norteamérica
4. América Latina	4. América Latina
5. Europa Occidental	5. Asia
6. Asia	6. Escandinavia
7. Europa del Este	7. Europa Occidental
8. Escandinavia	8. Europa del Este

Edad/puesto

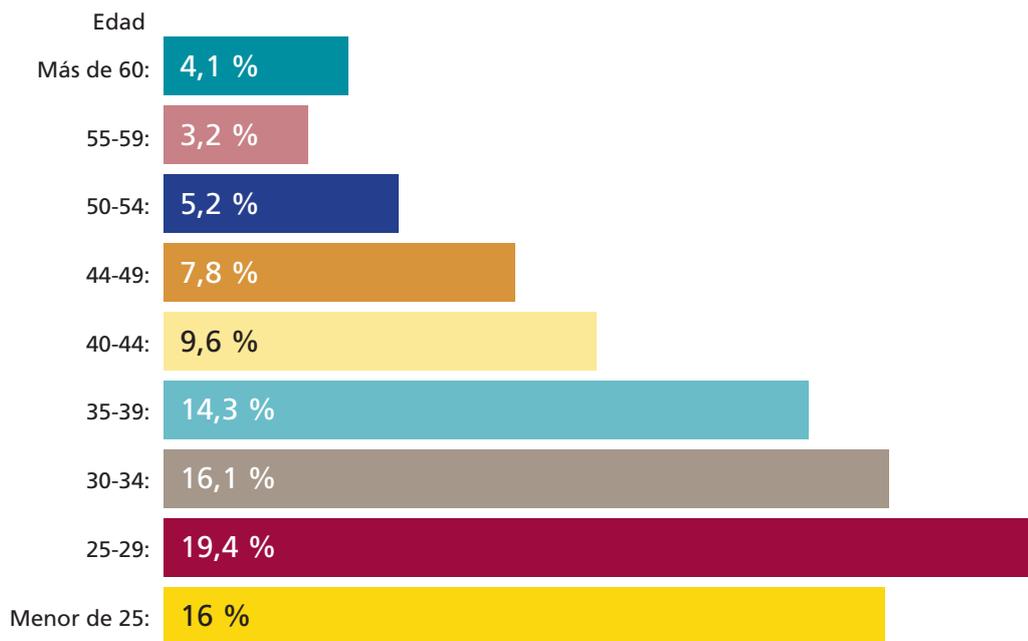
Al igual que en el caso de la intimidación, el acoso sexual afecta de forma desproporcionada a las personas más jóvenes de la profesión, véase la Figura 34. Esta tendencia es especialmente evidente entre las mujeres encuestadas, mientras que el impacto de la edad en los casos de acoso sexual a hombres es menos claro. Haber sufrido acoso sexual en el último año es más frecuente entre las mujeres encuestadas con edades comprendidas entre los 25 y los 29 años (29 %), disminuyendo de forma casi lineal al 5 % entre las mujeres encuestadas de 55 años o más.

Figura 34: acoso sexual reciente por edad

Acoso sexual en el último año, hombres (% del total de encuestados)

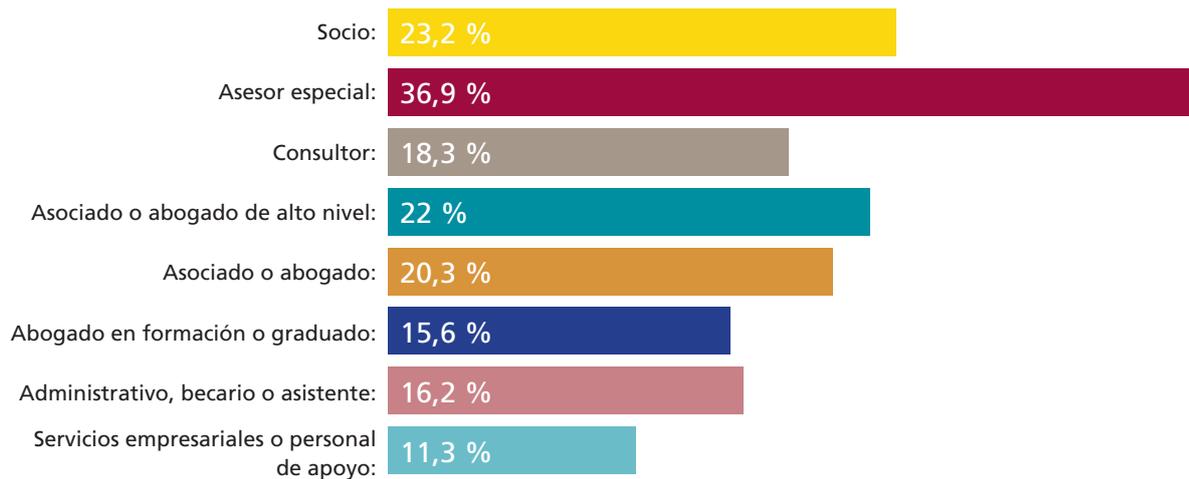


Acoso sexual en el último año, mujeres (% del total de encuestados)



La prevalencia del acoso sexual es relativamente estable entre los puestos en bufetes de abogados. Ponderado por género, el 16 % de los becarios, el 20 % de los abogados/asociados, el 22 % de los asociados/abogados de alto nivel y el 23 % de los socios han sufrido acoso sexual, véase la Figura 35. A pesar de algunos valores atípicos, posiblemente influidos por las bajas tasas de respuesta para ciertas categorías, el menor aumento de la prevalencia conforme aumenta la antigüedad es probable que sea atribuible a un mayor rango temporal para haber experimentado acoso sexual. Estos datos respaldan los resultados sobre el impacto desproporcionado sobre los encuestados más jóvenes: si el acoso sexual se distribuyera de forma uniforme por edad y puesto (que están fuertemente correlacionados), se esperaría un aumento más lineal de la prevalencia a medida que aumenta la antigüedad.

Figura 35: prevalencia del acoso sexual por puesto en bufete de abogados*



* Ponderado por género

En sus propias palabras

“ Uno de los socios de alto nivel se ofreció a ayudarme a conseguir un contrato de formación si iba a casinos con él y aceptaba “llegar a conocerlo mejor”. Nunca lo denuncié porque hubiera significado quedar excluida del proyecto. No hay consecuencias para los socios.

Mujer, bufete de abogados

Tipo

Se preguntó a los encuestados que habían sufrido acoso sexual sobre el tipo o tipos de acoso sexual que habían experimentado, véase la Figura 36. Los comentarios sexistas, sexuales y sexualmente sugerentes fueron las formas más frecuentes de acoso sexual, mientras que el contacto físico y las proposiciones sexuales inapropiadas también resultaron frecuentes, el 22 % de las personas encuestadas que declaraban haber sufrido acoso sexual habían sido acariciadas, besadas o tocadas, mientras que el 3 % habían sufrido una agresión sexual. Los comentarios sexistas fueron mucho menos frecuentes entre los hombres encuestados que habían sufrido acoso sexual (31 %), mientras que los comentarios sexualmente sugerentes resultaron mayores en términos relativos (con un 55 %, esta fue la forma más frecuente de acoso sexual experimentado por los hombres encuestados, pero aun así menos prevalente que entre las mujeres encuestadas). De media, las mujeres afectadas fueron acosadas a través de una mayor variedad de formas, con una proporción de 3,4 tipos de acoso sexual por cada mujer encuestada objeto de acoso sexual, en comparación con 2,4 tipos entre los hombres encuestados objeto de acoso sexual.

Los comentarios sexistas y sexuales presentaron una prevalencia más elevada en Norteamérica, mientras que el comportamiento sexista en grupos de mensajería relacionados con el trabajo resultó un 300 % más común en América Latina en comparación con la media global. Por lo demás, hubo pocas variaciones notables por región. Los comentarios sexistas y sexuales, proposiciones sexuales, contacto físico inapropiado grave y petición de favores sexuales a cambio de oportunidades laborales fueron significativamente más prevalentes en los colegios de abogados.

Figura 36: prevalencia de acoso sexual por tipo



En sus propias palabras

// *Mis mentores me recomendaron que no me convirtiera en el “ejemplo paradigmático de agresión sexual en el lugar de trabajo” ya que esto podría perjudicar seriamente a mi carrera profesional.*

Mujer, bufete de abogados, Hong Kong

// *Los jefes se aprovechan de las empleadas jóvenes temporales, que necesitan trabajo y experiencia profesional, pidiendo favores sexuales a cambio de empleo. No puedes informar de ello porque si lo haces, no se te renovará el contrato.*

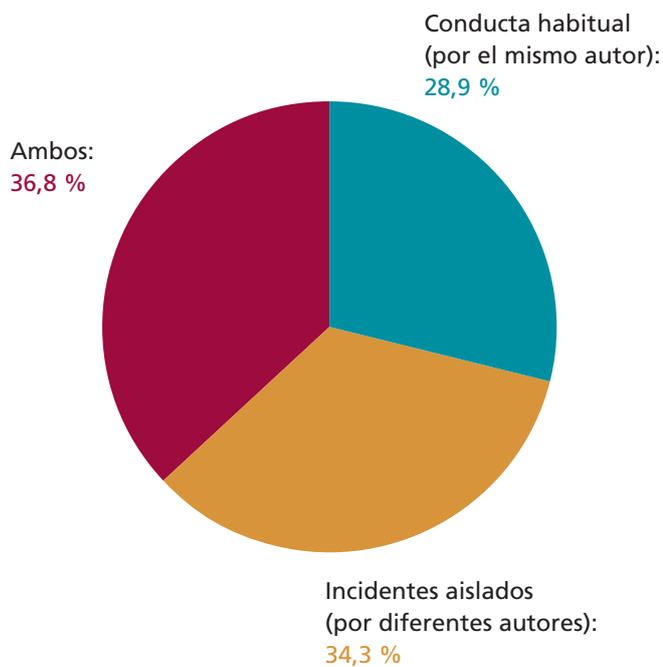
Mujer, sector público, Costa Rica

Frecuencia y distribución temporal

Aunque los incidentes de acoso sexual rara vez se dan de forma aislada, es más probable que se produzca como una serie de múltiples incidentes no relacionados y menos probable que se trate de una conducta habitual del mismo autor que en el caso de la intimidación. Se preguntó a los encuestados que habían sufrido acoso sexual si habían sido acosados en más de una ocasión: el 84 % respondió que sí (en comparación con el 90 % de los encuestados en la misma pregunta para la intimidación). No hubo variaciones significativas por género, edad, región o tipo de lugar de trabajo, aunque los profesionales de las colegios de abogados presentaban más probabilidades de haber sufrido acoso sexual más de una vez. A continuación se preguntó a los encuestados sobre la naturaleza de los múltiples incidentes, véase la Figura 37. Mientras que más de la mitad de los encuestados objeto de intimidación indicaron que la intimidación continua forma parte de una conducta habitual del mismo autor, es relativamente más probable que el acoso sexual repetitivo se dé como incidentes aislados por parte de diferentes autores (34 % en comparación con el 16 % para intimidación).

Gran parte del acoso sexual en el extremo menos grave del espectro (p. ej., comentarios sexuales o sexistas) se había dado en los últimos cinco años. No resulta sorprendente que el acoso sexual mediante la tecnología se haya vuelto más frecuente en los últimos años. Las formas de acoso sexual más graves (contacto inapropiado y seriamente inapropiado, proposiciones sexuales y agresión sexual) se distribuyeron de manera relativamente uniforme a lo largo del tiempo, sin embargo, era menos probable que se hubiera producido durante el último año. Esto puede indicar una disminución reciente del acoso sexual grave, aunque alternativamente podría ser que los afectados recientes de acoso sexual grave no estén dispuestos a recordar esos incidentes para una encuesta. Como aspecto positivo, las peticiones sexuales a cambio de ascensos o evaluaciones laborales positivas se produjeron con la mayor frecuencia hace 10–20 años y son significativamente menos frecuentes hoy en día.

Figura 37: múltiples incidentes de acoso sexual



En sus propias palabras

// *Los comentarios sexistas son endémicos.*

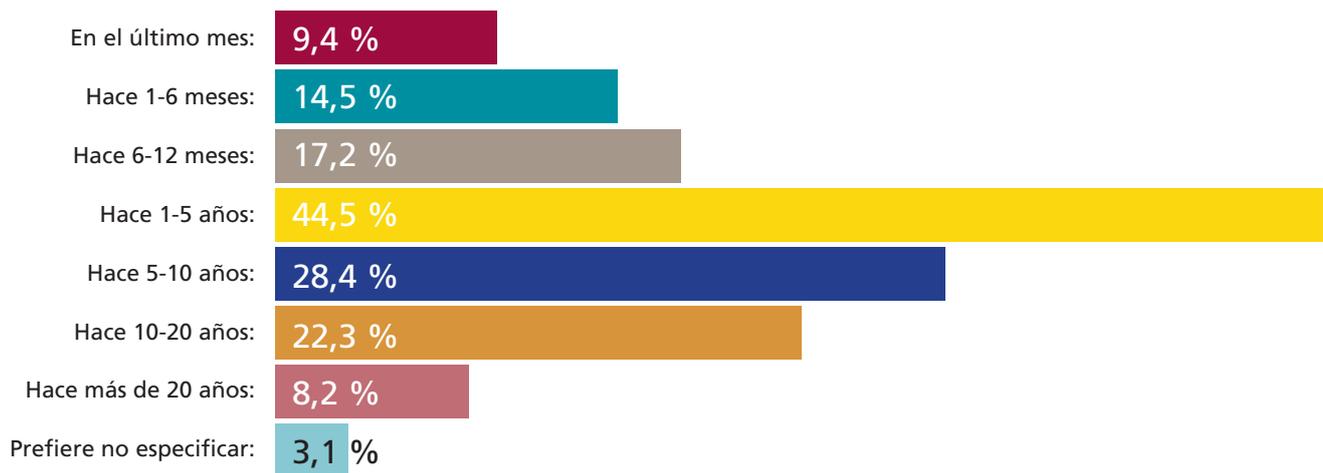
Mujer, bufete de abogados, Brasil

// *Un cliente me dijo que tenía que ver las vistas que tenía desde su habitación de hotel y después de decir no en un principio finalmente me asomé a su habitación "solo un momento". Entonces se me abalanzó. Me alejé rápidamente y no sucedió nada terrible. Me sentía idiota. Pensé que su interés en mí era profesional. Me sentí terriblemente incómoda al día siguiente en su equipo. Me preocupaba que esto hubiera arruinado mi carrera profesional.*

Mujer, bufete de abogados, Reino Unido

De los casos de acoso sexual, el 29 % incluía uno o más incidentes que habían ocurrido durante el año anterior a la realización de la encuesta, véase la Figura 38. Los encuestados pudieron seleccionar más de una opción, por lo que el porcentaje acumulado excede el 100 %. Los hombres encuestados y el total de las personas encuestadas en lugares de trabajo judiciales presentaban significativamente menos probabilidades de haber sufrido acoso sexual durante el último año, mientras que las personas encuestadas en colegios de abogados presentaban más probabilidades de haber sufrido acoso sexual en el mismo periodo.

Figura 38: incidentes de acoso sexual a lo largo del tiempo

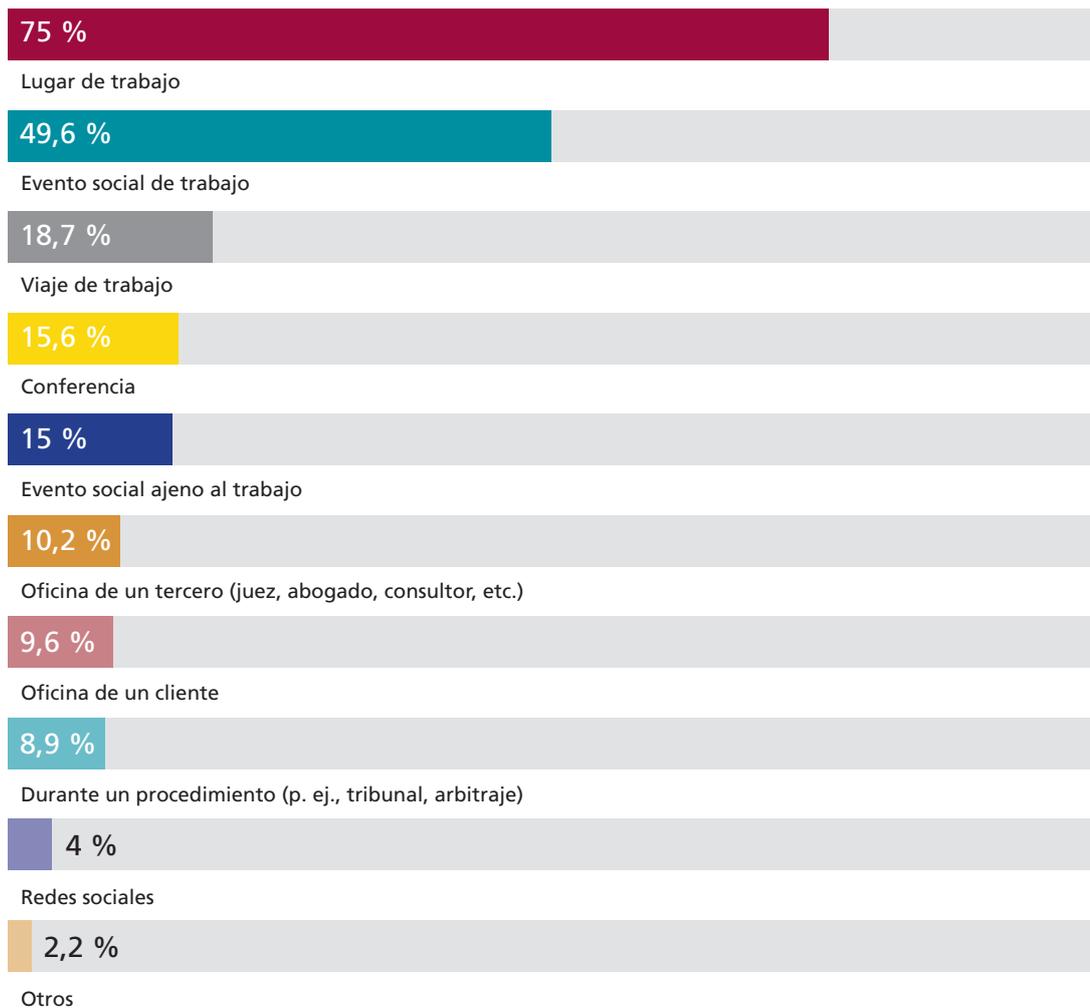


Ubicación

Aunque el acoso sexual se da con mayor frecuencia en el lugar de trabajo, en comparación con la intimidación, está significativamente menos centrado en el lugar de trabajo: el 75 % de las personas encuestadas que habían experimentado acoso sexual lo experimentaron en el lugar de trabajo, siendo los eventos sociales de trabajo, viajes de trabajo y conferencias los otros entornos comunes del acoso sexual, véase la Figura 39. Los encuestados pudieron seleccionar más de una opción (para la conducta que se produjo en múltiples ubicaciones), por lo que el porcentaje acumulado excede el 100 %. El acoso sexual en conferencias es más probable entre los encuestados de más antigüedad, lo que posiblemente refleja el hecho de que las personas junior de la profesión están menos expuestas a estos entornos. Los encuestados más jóvenes presentaban más probabilidades de haber sufrido acoso sexual en las redes sociales. El acoso sexual en el lugar de trabajo físico es más frecuente en África y América Latina y es relativamente menos común en Escandinavia, donde dichos incidentes tienen más probabilidades de ocurrir en eventos sociales de trabajo en comparación con la media mundial.

La variación de la ubicación por tipo de lugar de trabajo es autoexplicativa: los encuestados en los colegios de abogados presentaban una probabilidad mayor con respecto a la media de sufrir acoso sexual durante procedimientos, mientras que aquellos en el sector público tenían significativamente menos probabilidades de sufrir acoso sexual en eventos sociales de trabajo (posiblemente debido a la menor frecuencia de dichos eventos en los lugares de trabajo del sector público en comparación con los bufetes de abogados). El acoso sexual en eventos sociales es considerablemente mayor entre los encuestados en bufetes de abogados de tamaño medio a grande que en bufetes pequeños. Las formas más graves de acoso sexual (p. ej., contacto físico inapropiado grave) tenían más probabilidades de darse fuera de la oficina.

Figura 39: ubicación del acoso sexual



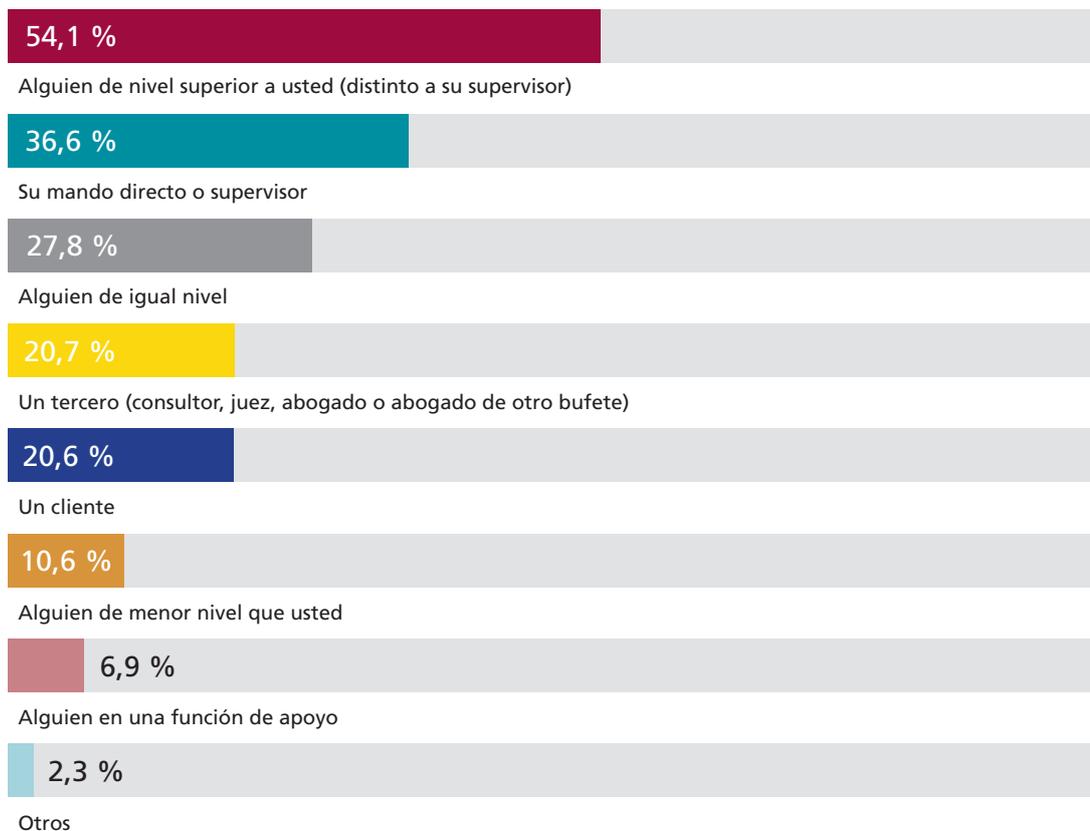
Autor

Más de la mitad de los incidentes denunciados de acoso sexual en la encuesta fueron perpetrados por compañeros de alto nivel no supervisores, véase la Figura 40. Los supervisores fueron la segunda categoría más común de autor, seguida de compañeros con un nivel similar de antigüedad. Estos resultados sugieren que, al contrario que en el caso de la intimidación, la jerarquía y el desequilibrio de poder juegan un papel menos relevante en los incidentes de acoso sexual. En comparación con la intimidación, los supervisores presentaban significativamente menos probabilidades, mientras que los compañeros de igual nivel y júnior presentaban significativamente más probabilidades, de ser el autor del acoso sexual. Los clientes y otros terceros presentaban más probabilidades, en términos relativos, de cometer acoso sexual que intimidación.

Entre las personas encuestadas más jóvenes, era más probable que el acoso sexual fuera perpetrado por los compañeros veteranos y menos probable que fuera perpetrado por alguien con la misma antigüedad, mientras que estas tendencias se invierten entre los encuestados de más antigüedad. El acoso sexual por parte de clientes era relativamente más frecuente en Norteamérica, mientras que era relativamente más probable que un tercero (abogado, juez, abogado de otra parte, etc.) fuera el autor en Oceanía. Entre bufetes de abogados, el acoso sexual por parte de supervisores es significativamente más común en bufetes más pequeños, mientras que la prevalencia del acoso sexual por parte de compañeros veteranos no supervisores aumenta con el tamaño del bufete. No resulta sorprendente que los supervisores presentaran más probabilidades de realizar peticiones implícitas o explícitas

de favores sexuales a cambio de oportunidades laborales, reflejando el desequilibrio de poder. La agresión sexual/violación fue más comúnmente perpetrada por un tercero.

Figura 40: autor de acoso sexual



En sus propias palabras

// *A menudo recibía comentarios de mi supervisora diciendo que quería “follarme”. Cualquier conversación parecía contener una referencia sexual.*

Hombre, colegio de abogados, Reino Unido

// *Los comentarios hacían referencia a que yo era “sexy” y el socio decía cosas como “siempre te miro”. Creo que estos comentarios son muy inapropiados por parte de un socio hacia una asociada joven. Si otro asociado dijera lo mismo, sería mucho más fácil reprochárselo.*

Mujer, bufete de abogados, Suecia

// *Mi jefe lo resolvió rechazando todo el trabajo del mismo cliente, lo cual fue una solución maravillosa y me sentí protegida y escuchada, pero en otro lugar de trabajo el autor era una persona muy influyente que habría hecho que se me despidiera. Esto contribuyó a que yo dimitiera poco después.*

Mujer, sistema judicial, Namibia

Denuncia

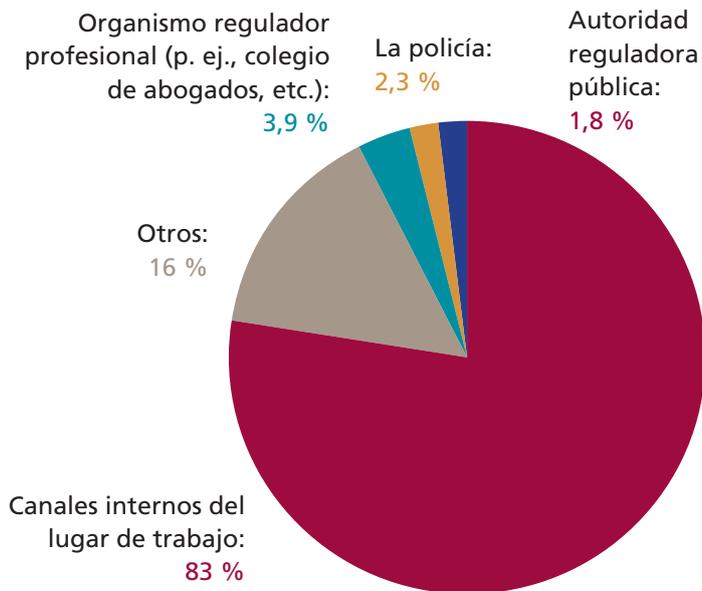
Existe una baja tasa de denuncia crónica del acoso sexual. En tres cuartas partes de los casos en la encuesta, el afectado no denunció el incidente, véase la Figura 41. El acoso sexual se denuncia incluso menos a menudo que la intimidación: solo en el 21 % de los casos el acoso se notificó siempre o en ocasiones (cuando hubo varios incidentes del mismo tipo de conducta), en comparación con casi el 40 % para la intimidación. Los hombres encuestados presentaban significativamente menos probabilidades de denunciar el acoso sexual. Existe una variación notablemente pequeña en las tasas de denuncia por edad, región o lugar de trabajo, lo que sugiere que la baja tasa de denuncia del acoso sexual es un problema que se extiende por toda la profesión y posiblemente toda la sociedad. Las tasas de denuncia son más altas en pequeños bufetes (menos de cinco socios) y grandes bufetes (más de 100 socios), con una caída entre los bufetes medianos.

Figura 41: denuncia del acoso sexual



Cuando los encuestados denuncian, lo hacen eminentemente a través de canales internos del lugar de trabajo, véase la Figura 42. El uso de canales de denuncia para el acoso sexual es similar al caso de la intimidación, aunque los encuestados objeto de intimidación que denuncian son incluso más propensos a hacerlo internamente. La notificación interna del acoso sexual es más frecuente entre los hombres encuestados y entre el total de personas encuestadas en lugares de trabajo del sector público y menos común en los colegios de abogados y la judicatura. Cabe destacar que el uso de canales de denuncia externos no mostró un aumento a medida que aumentaba la gravedad del acoso sexual. Hubo poca diferencia en el uso de canales de denuncia entre comentarios sexuales y, por ejemplo, conductas físicas inapropiadas graves, si bien la implicación policial fue más frecuente en casos de agresión sexual.

Figura 42: canales de denuncia



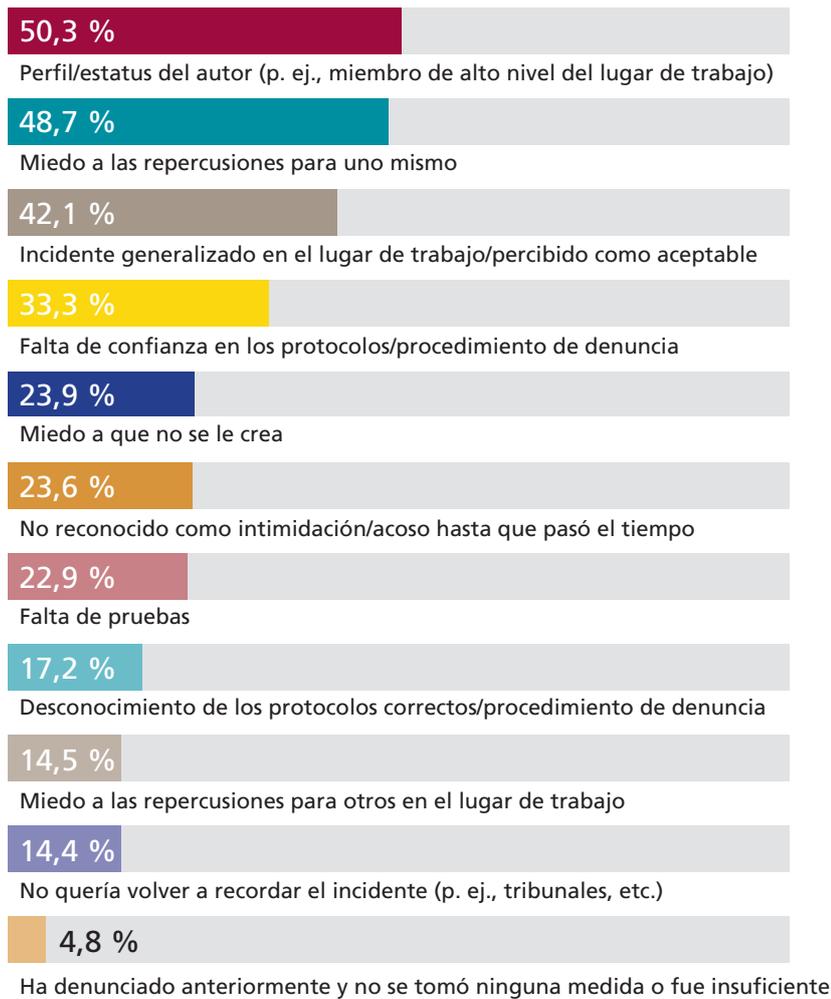
En sus propias palabras

// *No informé de ello porque ¿quién se cree que un hombre dice no al sexo?*

Hombre, bufete de abogados, Suecia

Se preguntó a los encuestados que habían sufrido acoso sexual pero no denunciaron el incidente qué factores contribuyeron a que no lo hicieran. El perfil o estatus del autor fue el motivo más frecuente, seguido de preocupaciones sobre las repercusiones, véase la Figura 43. Estos resultados reflejan en gran medida los motivos que inhiben la denuncia de la intimidación. Los hombres encuestados presentaban significativamente menos probabilidades de ser disuadidos por el perfil o el estatus del autor y significativamente más probabilidades de no haber reconocido el incidente como acoso sexual en el momento. El temor al perfil o el estatus del autor disminuye con la edad, mientras que el riesgo percibido de repercusiones resultó mayor en los lugares de trabajo judiciales y menos significativo entre los encuestados internos.

Figura 43: motivos para no denunciar el acoso sexual



Entre los datos cualitativos hubo numerosos comentarios que indicaron preocupación por la proporcionalidad del castigo a los autores. Varios encuestados indicaron que, para conductas de un nivel de gravedad bajo o medio, los procedimientos existentes parecían desproporcionados. Esto resulta preocupante. Si los miembros de la profesión creen que los canales de denuncia existentes son solo apropiados en casos de acoso sexual grave y existe una ausencia de vías alternativas, las formas menos graves de acoso sexual seguirán sin controlarse.

En sus propias palabras

// *Un compañero becario me tocó de forma no deseada durante un evento social. Estaba borracho y, hasta ese momento, era alguien a quien consideraba un amigo. Pensé en denunciarlo, pero me di cuenta de que era muy probable que nunca llegara a colegiarse como abogado si lo hacía. Le dije que si alguna vez oía o presenciaba algún comportamiento inapropiado por su parte, acudiría a RR. HH. Todavía no estoy del todo segura de si hice lo correcto, pero sabía lo duro que había trabajado todo el mundo para llegar al punto en el que estábamos. No estaba preparada para arruinar su futuro por aquello.*

Mujer, bufete de abogados, Reino Unido

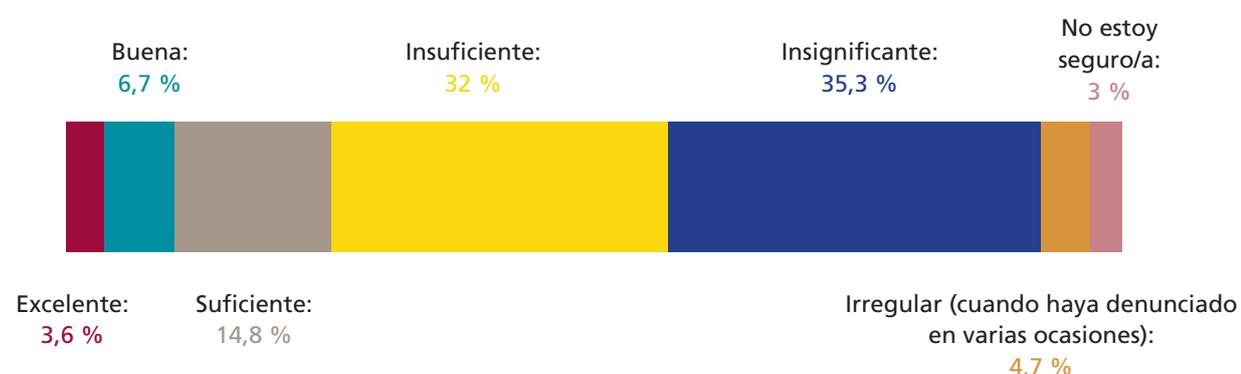
// *No habéis incluido una opción: no quise denunciar el comportamiento. ¿Por qué querría arruinar la carrera profesional y la vida personal [del autor] por una infracción así? ¿Son las consecuencias de denunciar proporcionales a la infracción? Nunca denunciaría acoso sexual ni intimidación a menos que fuera extremo. Las faltas son demasiado pequeñas para denunciar, pero no obstante son muy invasivas y se siguen acumulando. Deseo ser respetada por mi intelecto y no por cómo mi cuerpo queda en mi vestido.*

Mujer, bufete de abogados, Curazao

Respuesta del lugar de trabajo

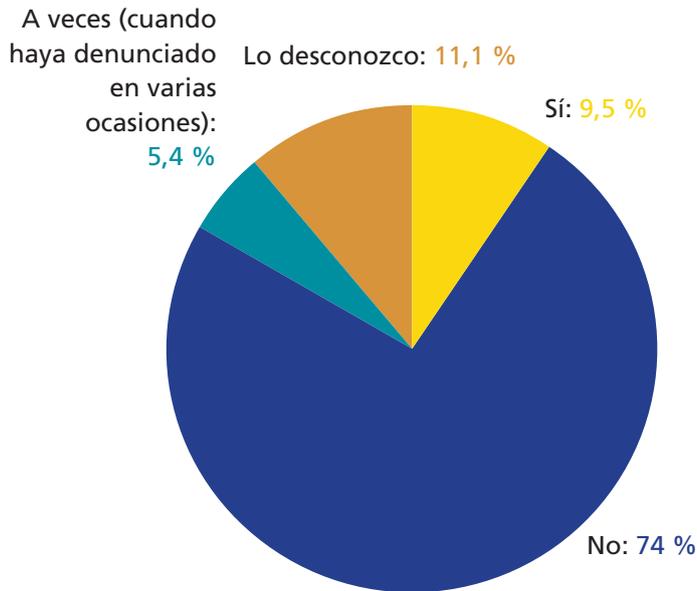
Se pidió a los encuestados que habían denunciado algún incidente de acoso sexual que valoraran la respuesta de su lugar de trabajo. Una cuarta parte de los encuestados consideraron que la respuesta fue suficiente o mejor, mientras que dos tercios de los encuestados indicaron que la respuesta del lugar de trabajo fue insuficiente o insignificante, véase la Figura 44. Los lugares de trabajo internos recibieron las peores valoraciones habiendo indicado solo el 13 % de los encuestados en una empresa u organización que la respuesta a un incidente denunciado fue suficiente o mejor. Por lo demás, no hubo variaciones significativas por género, edad, región o lugar de trabajo. Un posible aspecto positivo: los lugares de trabajo del sector jurídico responden mejor a la denuncia de acoso sexual que de intimidación. Las personas encuestadas que habían sufrido acoso sexual presentaban una probabilidad cinco puntos porcentuales superior de valorar la respuesta de su lugar de trabajo como suficiente o mejor, en comparación con la intimidación.

Figura 44: respuesta del lugar de trabajo



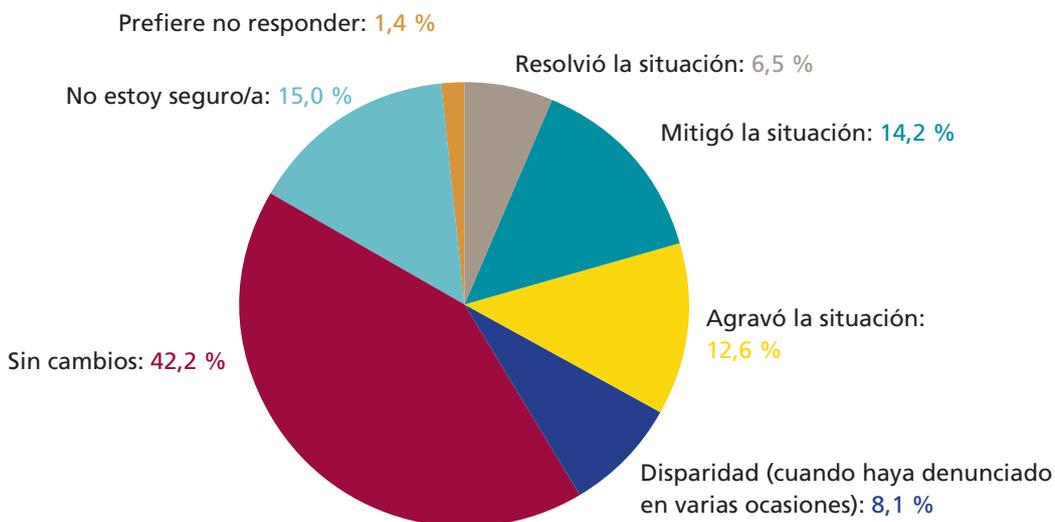
En tres cuartas partes de los casos de acoso sexual el autor no fue sancionado, véase la Figura 45. No hubo variaciones estadísticamente significativas por género, edad, región o lugar de trabajo. La probabilidad de que los acosadores sexuales fueran sancionados resultó tres puntos porcentuales superior con respecto al caso de los autores de intimidación.

Figura 45: sanción a acosadores



Se preguntó a los encuestados si la intervención de su lugar de trabajo había resuelto, mitigado o agravado la situación. En más de la mitad de los casos la situación se mantuvo sin cambios o se agravó, véase la Figura 45A. No obstante, la intervención en casos de acoso sexual fue vista de manera más favorable que en los de intimidación: en el 21 % de los casos de acoso sexual la intervención resolvió o mitigó el acoso sexual, en comparación con el 15 % de los casos de intimidación.

Figura 45A: resultado de la intervención del lugar de trabajo



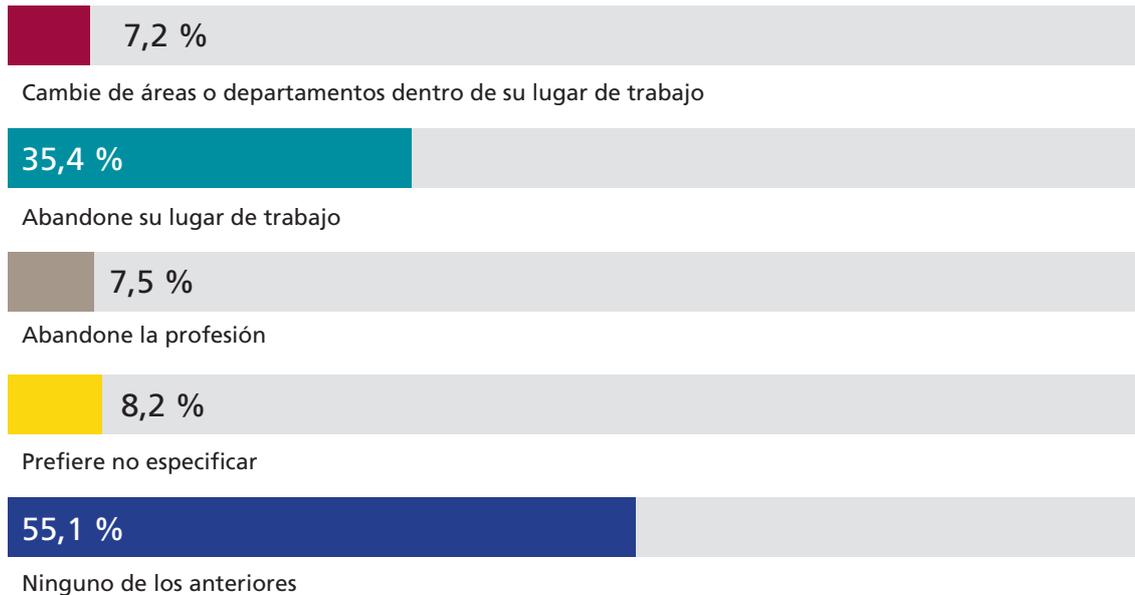
Impacto

Se preguntó a las personas encuestadas que habían sufrido acoso sexual sobre el impacto que tuvo la conducta en ellas, véase la Figura 46. Más de un tercio de las personas encuestadas que habían sufrido acoso sexual abandonaron o están considerando abandonar su lugar de trabajo. Aproximadamente una de cada diez ha abandonado o está considerando abandonar la profesión por completo. Al igual que en el caso de los resultados relativos a la intimidación, estas estadísticas son preocupantes y demuestran la necesidad urgente de que la profesión aborde el acoso sexual. Las mujeres encuestadas presentaban más probabilidades de declarar consecuencias negativas tras producirse acoso sexual. La

edad tiene un efecto inverso sobre el impacto del acoso sexual, presentando las personas menores de 35 significativamente mayor probabilidad de haber abandonado o haber considerado abandonar el lugar de trabajo. Los datos de intimidación indicaron tendencias similares. Las personas encuestadas que habían sufrido acoso sexual de entre 25 y 29 años presentaban aproximadamente un 50 % más de probabilidad que la media de haber abandonado o haber considerado abandonar la profesión. Resultó más probable que el acoso sexual tuviera un impacto adverso en los lugares de trabajo del sector público y bufetes de abogados.

Figura 46: impacto del acoso sexual**

Ha contribuido (o contribuirá) esta conducta a que usted:



*Ponderado por género

*Los encuestados podían seleccionar más de una opción

En sus propias palabras

“ Los [comentarios sexualmente sugerentes] han contribuido a mi depresión. Me han provocado mucha rabia por estar indefensa para detener el comportamiento. Esto me ha hecho confiar menos en los compañeros y estar menos dispuesta a participar en eventos sociales y profesionales.

Mujer, bufete de abogados, EE. UU.

“ Los socios cerraron filas en torno al autor [de contacto físico inapropiado grave]. El bufete no hizo nada para sancionarle y posteriormente le ascendieron a un puesto superior pero ligeramente menos público. No me ofrecieron ningún apoyo ni seguridad sobre mi carrera profesional. Sentí que no tenía otra opción más que irme.

Mujer, bufete de abogados, Reino Unido

Políticas y formación

Las políticas y la formación son las herramientas adoptadas con más frecuencia para abordar el acoso sexual y la intimidación en lugares de trabajo de todo el mundo.⁹⁴ La importancia percibida de estas herramientas para la prevención e intervención han sido subrayadas por encuestas de profesionales de recursos humanos e investigación académica.⁹⁵ ¿Son eficaces? Algunas investigaciones anteriores han encontrado una correlación entre la adopción de políticas y un menor nivel de conducta inapropiada en el lugar de trabajo. James Gruber, por ejemplo, determinó que “los empleados en lugares de trabajo sin políticas denuncian los niveles más altos de acoso”.⁹⁶ Un segundo estudio concluyó: “el caos organizativo reflejado en una falta de políticas y procedimientos es otro factor que aumenta la probabilidad [de intimidación y acoso sexual]”.⁹⁷ Sin embargo, otros estudios han destacado que el proceso de desarrollo y aplicación de estas políticas es tan significativo como su contenido.⁹⁸ Los estudiosos también han sugerido que las intervenciones mal planificadas o superficiales pueden ser perjudiciales para ciertas actitudes de los empleados⁹⁹ y que la simple introducción de una política no influye normalmente en la disposición del personal relevante a tomar medidas en respuesta a las quejas.¹⁰⁰

La eficacia de la formación en el lugar de trabajo para abordar la intimidación y el acoso sexual también sigue estando cuestionada en la literatura académica. Un estudio reveló que la formación antiintimidación para los supervisores puede reducir la intimidación,¹⁰¹ mientras que otro concluía que el impacto de la formación sobre acoso sexual depende de las percepciones de los empleados sobre el compromiso de la organización con el cambio.¹⁰² Otra investigación concluyó que no existe evidencia de que la formación afecte a la prevalencia del acoso sexual en el lugar de trabajo hacia las mujeres.¹⁰³ También existen limitaciones considerables en gran parte de la investigación existente:

-
- 94 Un estudio reciente encuestó a profesionales de recursos humanos en 14 regiones: Denise Salin y otros, “Prevention of and Interventions in Workplace Bullying: A Global Study of Human Resource Professionals’ Reflections on Preferred Action” (2018) *International Journal of Human Resource Management* (adelanto) 1.
- 95 *Ibid*; Denise Salin, “The Prevention of Workplace Bullying as a Question of Resource Management: Measures Adopted and Underlying Organizational Factors” (2008) 24 *Scandinavian Journal of Management* 221, 223; Adrienne Hubert, “To Prevent and Overcome Undesirable Interaction: A Systematic Approach Model” en Ståle Einarsen, Helge Hoel y Cary Cooper (eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice* (Londres, Taylor & Francis 2003).
- 96 Chai Feldblum y Victoria Lipnic, “Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace: Report of Co-Chairs” (Equal Employment Opportunity Commission, junio de 2016) 38, citando a James Gruber, “The Impact of Male Work Environments and Organizational Policies on Women’s Experiences of Sexual Harassment” (1998) 12 *Gender & Society* 301.
- 97 Véase Hoel y Vartia (n. 35) 25, citando a Steven Lopez, Randy Hodson y Vincent Roscigno, “Power, Status and Abuse at Work: General and Sexual Harassment Compared” (2009) 50 *Sociological Quarterly* 3, 3–27.
- 98 Elfi Baillien, Inge Neyens y Hans De Witte, *Ongewenst Grensoverschrijdend Gedrag op Het Werk: Op Welke Manier Speelt de Organisatie een Rol? Een Kwantitatieve Studie van Risicofactoren op Niveau van Job, Team en Organisatie* (Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn 2005); Bernardo Moreno-Jiménez y otros, “Antecedentes Organizacionales del Acoso Psicológico en el Trabajo: Un Estudio Exploratorio” (2005) 17 *Psicothema* 627, 627–632; Salin, “The Prevention of Workplace Bullying” (n. 95) 223–224.
- 99 Véase, p. ej., Shereen Bingham y Lisa Scherer, “The Unexpected Effects of a Sexual Harassment Education Program” (2001) 37 *Journal of Applied Behavioral Science* 125, 125–153, citado in Salin, “The Prevention of Workplace Bullying” (n. 95) 229.
- 100 Denise Salin, “Organisational Responses to Workplace Harassment: An Exploratory Study” (2008) 38 *Personnel Review* 26, 39.
- 101 Chris Woodrow y David Guest, “Leadership and Approaches to the Management of Workplace Bullying” (2017) 26 *European Journal of Work and Organizational Psychology* 221, 230.
- 102 Ho Kwan Cheung y otros, “Are They True to the Cause? Beliefs About Organizational and Unit Commitment to Sexual Harassment Awareness Training” (2018) 43 *Group and Organization Management* 531, 537.
- 103 Vicki Magley y otros, “Changing Sexual Harassment Within Organizations via Training Interventions: Suggestions and Empirical Data” en Ronald Burke y Cary Cooper (eds.), *The Fulfilling Workplace: The Organization’s Role in Achieving Individual and Organizational Health* (Londres, Routledge 2013) 225, citado en Feldblum y Lipnic (n. 96), 48.

“debido a que es difícil para los investigadores acceder a los lugares de trabajo para estudiar... muchos investigadores diseñan experimentos utilizando muestras de voluntarios estudiantes u otras muestras pequeñas de voluntarios”.¹⁰⁴ Aunque sus conclusiones siguen siendo valiosas, se deben reconocer estas deficiencias.

Para considerar estos problemas en el contexto del lugar de trabajo en el sector jurídico, se preguntó a los encuestados si sus lugares de trabajo contaban con políticas o formación sobre intimidación y acoso sexual. A continuación se les formuló una serie de preguntas de seguimiento sobre la frecuencia de los esfuerzos para mejorar la concienciación, los niveles de confianza en las personas responsables de las políticas, la adecuación de la formación y, en general, cómo percibían el enfoque de su lugar de trabajo respecto a la intimidación y el acoso sexual. Se deben resaltar dos advertencias. En primer lugar, debido a la necesidad de brevedad, estas preguntas agruparon el acoso sexual y la intimidación, lo que elimina la posible diferenciación de enfoques adoptados por los lugares de trabajo en el sector jurídico para abordar estas formas de conducta distintas aunque relacionadas. En segundo lugar, las percepciones son un indicador imperfecto de la realidad: puede que algunos encuestados respondieran negativamente cuando de hecho su lugar de trabajo sí contaba con políticas relevantes u ofrecía formación. Sin embargo, esta segunda limitación se ve mitigada por el propósito más amplio de esta investigación, en pocas palabras: las políticas y la formación pierden efectividad si son invisibles en el lugar de trabajo. Si un encuestado respondió “no” cuando el lugar de trabajo sí contaba con una política u ofrecía formación, esto indica que la implementación del lugar de trabajo necesita una mejora considerable.

En sus propias palabras

“ *No tiene ningún sentido denunciar. Todo el mundo sabe lo que sucede. El acoso se produce abiertamente y nadie hace nada. Los demás socios simplemente lo ignoran y dejan que suceda. Si dices algo se te despide. Tenemos un mercado jurídico muy pequeño. Si arruinan tu reputación nadie más te contratará.*

Mujer, bufete de abogados, Uruguay

104 Véase Feldblum y Lipnic (n. 96) 46.

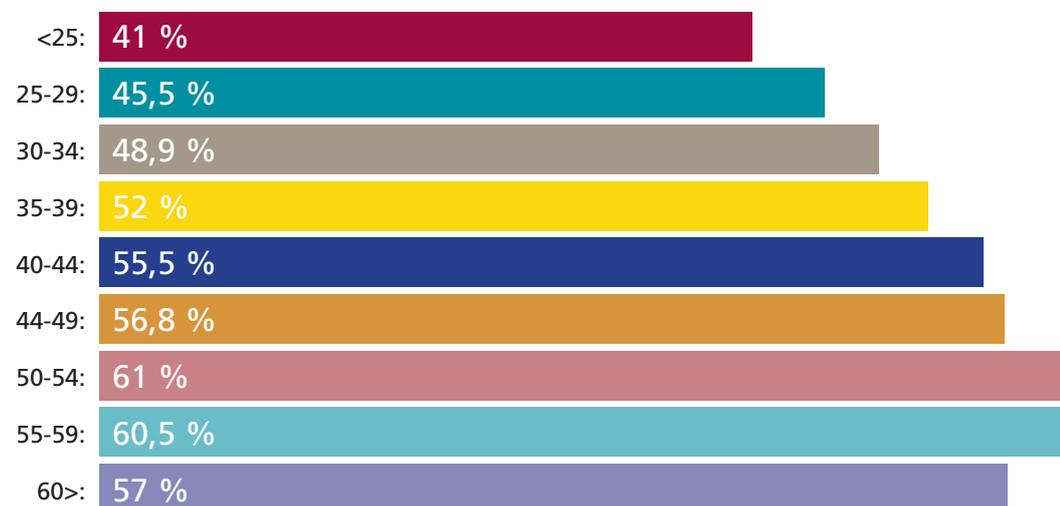
Políticas

Descripción general de la prevalencia

Aproximadamente uno de cada dos encuestados indicó que su lugar de trabajo actual tenía una política o políticas vigentes que abordaban el acoso sexual y la intimidación. Hubo poca variación en la percepción por género. En todos los géneros, el 31 % de los lugares de trabajo de los encuestados no disponía de políticas y el 17 % de los encuestados no estaba seguro. En consecuencia, dado que entre el 30 % y el 47 % de los lugares de trabajo de los encuestados no han implementado políticas relevantes, existe un margen considerable para que los lugares de trabajo del sector jurídico introduzcan políticas para abordar el acoso sexual y la intimidación. Los que tienen políticas vigentes deben hacer más para aumentar la concienciación, la comprensión y el cumplimiento.

La prevalencia de la percepción de políticas aumenta de forma constante con la edad, véase la Figura 47. Dado que el acceso a puestos de nivel superior en la abogacía tiene una fuerte correlación con la edad, esto sugiere que el conocimiento de la existencia de políticas del lugar de trabajo es más común entre las personas en puestos más altos, probablemente debido a un aumento de las responsabilidades de gestión. Esta deducción está respaldada por el análisis de la percepción por puesto: el 50 % de los socios de bufetes que respondieron a la encuesta indicaron que su lugar de trabajo tenía políticas vigentes, en comparación con solo el 42 % de los asociados/abogados. Dado que los miembros más jóvenes de la profesión se ven afectados de forma desproporcionada por el acoso sexual y la intimidación, los lugares de trabajo deben realizar un mayor esfuerzo por aumentar el conocimiento de las políticas entre este grupo. No resulta sorprendente que para aquellos que trabajan en bufetes de abogados, el conocimiento de las políticas aumenta de forma casi lineal con la antigüedad en el bufete: desde el 45 % de sí y el 30 % de no cuando la antigüedad es inferior a un año hasta el 58 % de sí y el 6 % de no cuando es superior a 15 años.

Figura 47: prevalencia de la política por edad



En sus propias palabras

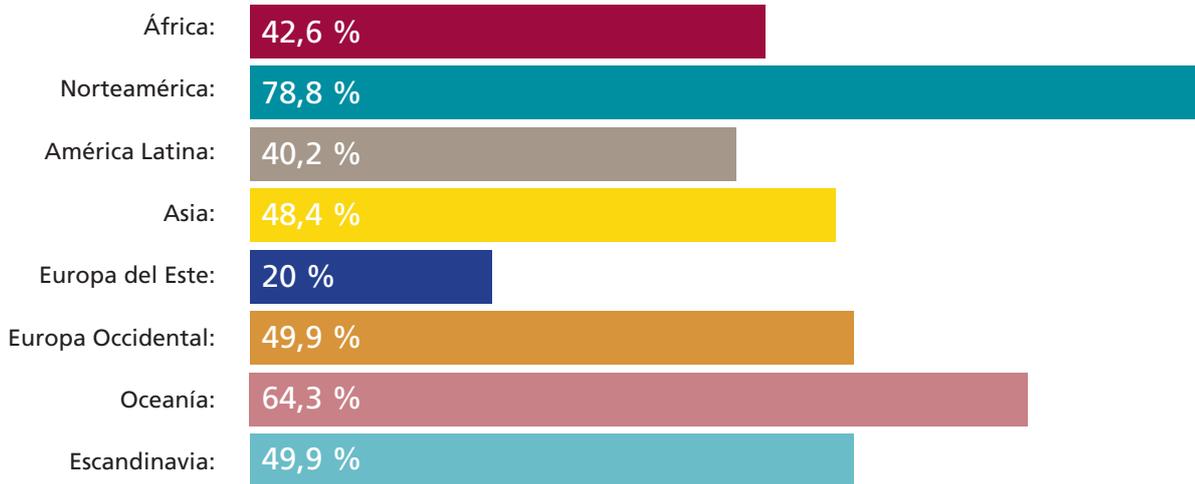
“ Después de solicitar que se implementara una política sobre acoso sexual sufrí enormes represalias. Hubo un aumento inmediato de los comentarios y chistes sexistas y comentarios despectivos dirigidos personalmente a mí.

Mujer, abogada, Sudáfrica

Prevalencia por región

La prevalencia de las políticas varía ampliamente por país. En Canadá, por ejemplo, el 84 % de los encuestados indicó que su lugar de trabajo tenía políticas sobre intimidación o acoso sexual, mientras que en Letonia solo el 8 % de los encuestados respondieron afirmativamente. La variación específica por país se analiza con más detalle en la sección de Estudio de casos más adelante. A nivel regional, los lugares de trabajo del sector jurídico en Norteamérica y Oceanía presentaron la mayor prevalencia, véase la Figura 48.

Figura 48: prevalencia de políticas por región



Prevalencia por tipo de lugar de trabajo

La prevalencia de las políticas también varía ampliamente por tipo de lugar de trabajo, véase la Figura 49. Los lugares de trabajo del sector público tienen la mayor prevalencia percibida, mientras que los colegios de abogados tienen la menor. Existe una fuerte correlación positiva entre el tamaño del bufete y la prevalencia de las políticas, véase la Figura 50.

Figura 49: prevalencia de políticas por tipo de lugar de trabajo

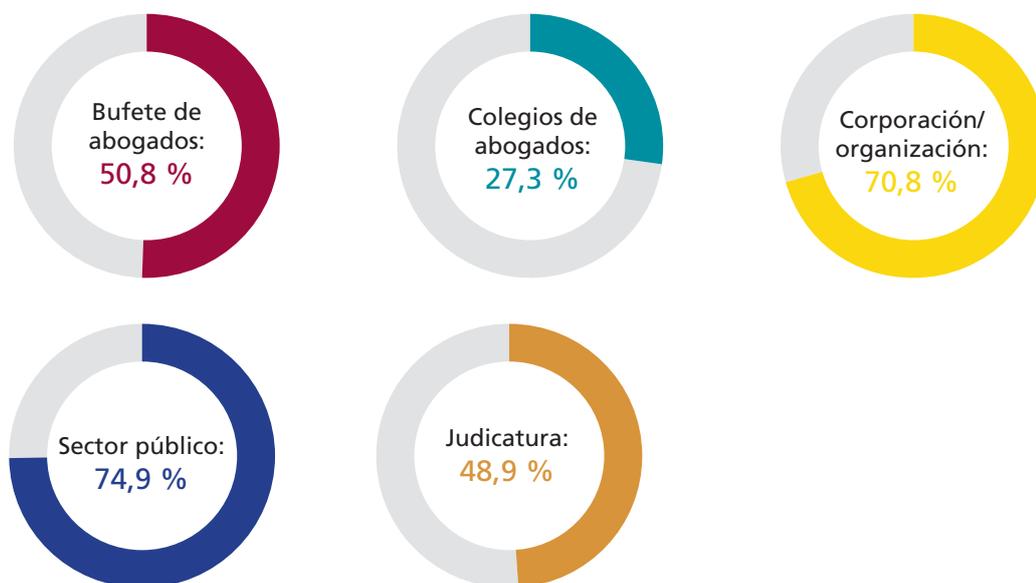


Figura 50: prevalencia de políticas por tamaño de bufete de abogados

Número de socios

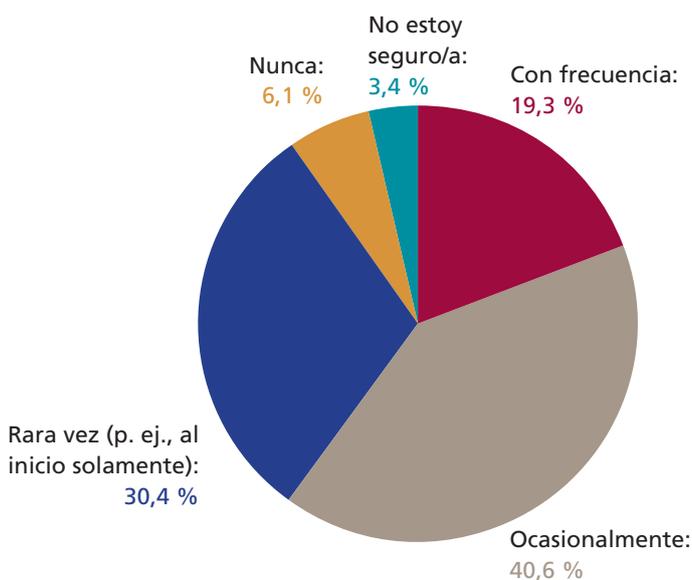


Concienciación

Solo uno de cada cinco lugares de trabajo del sector jurídico informa regularmente al personal de sus derechos y obligaciones en virtud de las políticas pertinentes, véase la Figura 51. Las percepciones sobre la frecuencia de los esfuerzos del lugar de trabajo para concienciar sobre las políticas varían según la edad: el 11 % de los profesionales jurídicos de entre 25 y 29 años consideraron que su lugar de trabajo les informaba con frecuencia de las políticas relevantes, aumentando de forma casi lineal al 33 % entre las personas mayores de 60 años. Existe una menor variación por lugar de trabajo, estando los bufetes de abogados, las empresas, el sector público y los lugares de trabajo judiciales a unos pocos puntos porcentuales de la media. Los colegios de abogados mostraron un resultado atípico: solo el 8 % de los encuestados pensaba que sus colegios les comunicaban con regularidad sus derechos y obligaciones en este contexto.

Figura 51: concienciación sobre políticas

¿Su lugar de trabajo le informa de sus derechos y obligaciones y los de los demás en virtud de dichas políticas?



Concienciación sobre procesos

Se preguntó a los encuestados en lugares de trabajo con políticas si sabían quién en su lugar de trabajo era responsable de la gestión de las quejas realizadas bajo la política o políticas. Una mayoría significativa contestó afirmativamente, véase la Figura 52. De nuevo, existe un desequilibrio de edad: el 58 % de los profesionales jurídicos de entre 25 y 29 años conocían quién era responsable de la política, aumentando de forma constante hasta el 85 % entre los mayores de 60 años. Los bufetes de abogados, el sector público y los lugares de trabajo judiciales estaban alrededor de la media, con lugares de trabajo internos por encima de la media (80 %) y los colegios de abogados por debajo de la media (62 %). Resulta interesante que mientras que los bufetes de abogados más grandes tienen una prevalencia de políticas más alta, existe una relación inversa entre el tamaño del bufete y si el encuestado conoce quién es responsable de la gestión de las quejas, véase la Figura 53.

Figura 52: responsabilidad de la política

¿Sabe quién es responsable de gestionar las quejas presentadas en virtud de la política o políticas?

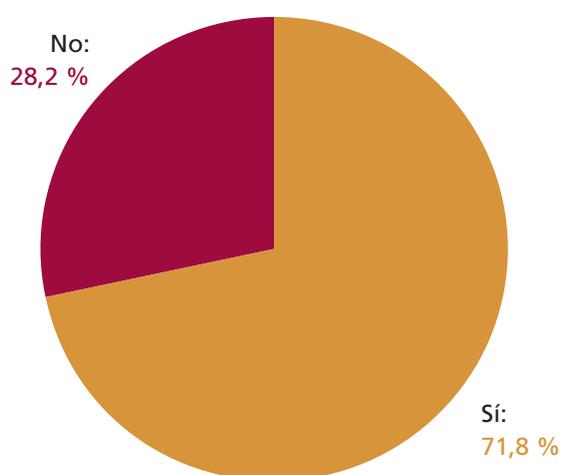


Figura 53: responsabilidad de la política en bufetes de abogados

¿Sabe quién es responsable de gestionar las quejas presentadas en virtud de la política o políticas? Sí

Número de socios



Confianza en el procedimiento

Se preguntó a los encuestados que respondieron afirmativamente si tenían confianza en que esta persona o estas personas tratarían las preocupaciones o quejas de forma rigurosa, confidencial e imparcial. Los hombres encuestados presentaron significativamente más probabilidades de expresar confianza, con un 79 % en comparación con el 57 % entre las mujeres encuestadas, véanse las Figuras 54 y 55. La confianza aumenta de forma constante con la edad: desde el 53 % entre el grupo de edad 25-29 hasta el 81 % entre los mayores de 60 años. La confianza es más alta en los bufetes de abogados (69 %) y más baja en los lugares de trabajo del sector público (41 %). En los bufetes de abogados, existe una correlación inversa entre el tamaño del bufete y la confianza: el 84 % de los encuestados en bufetes con menos de cinco socios confían en el proceso de queja, disminuyendo de manera constante hasta el 62 % en bufetes con más de 100 socios. Estos resultados y los anteriores suponen un desafío para los grandes bufetes de abogados (y lugares de trabajo similares): a pesar de tener la mayor prevalencia de políticas, su uso no ha mejorado la confianza en los mecanismos procedimentales para resolver las quejas. Podría inferirse que la familiaridad y las estrechas relaciones personales en las empresas más pequeñas tienen un impacto positivo significativo en la confianza en los procedimientos y sus responsables.

Figura 54: confianza de los hombres en el proceso de quejas

¿Confía en que esta persona o personas tratarían las preocupaciones o quejas de forma rigurosa, confidencial e imparcial?

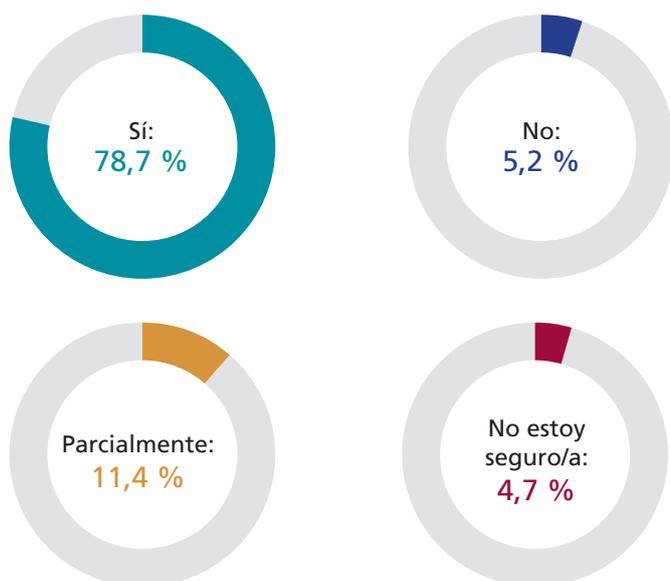
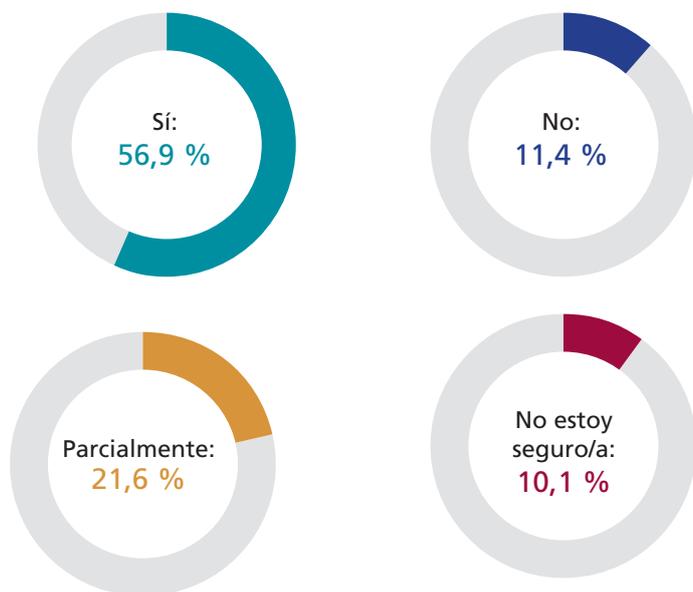


Figura 55: confianza de las mujeres en el proceso de quejas

¿Confía en que esta persona o personas tratarían las preocupaciones o quejas de forma rigurosa, confidencial e imparcial?



Impacto sobre la intimidación

No existe ninguna diferencia estadísticamente significativa en la prevalencia de la intimidación entre los lugares de trabajo del sector jurídico con y sin políticas: el 48 % de los encuestados en lugares de trabajo del sector jurídico con políticas habían sufrido intimidación, en comparación con el 45 % en lugares de trabajo sin políticas y el 46 % en los casos en que el encuestado no estaba seguro de la existencia de políticas. Algunos de estos casos de intimidación pueden ser casos históricos de lugares de trabajo anteriores, de manera que no se puede inferir ninguna conclusión sobre la eficacia de las políticas en los lugares de trabajo actuales. Sin embargo, esta falta de efecto se refleja en casos de acoso en el último año, donde es muy probable que el incidente se produjera a la sombra de la política en cuestión. En consecuencia, a nivel global, las políticas del lugar de trabajo no están teniendo el efecto deseado. Hay variación regional y varias jurisdicciones reflejan un impacto significativo. En el Reino Unido, por ejemplo, el 53 % de los encuestados en lugares de trabajo del sector jurídico con políticas habían sufrido intimidación, en comparación con el 74 % en aquellos lugares de trabajo sin políticas.

A pesar de la ausencia de un macroimpacto positivo, las políticas tienen algunos efectos beneficiosos discernibles. Los encuestados en lugares de trabajo del sector jurídico con políticas presentaban más probabilidades de denunciar incidentes de intimidación en algunas o en todas las ocasiones (acumulativamente un 41 % en comparación con el 35 % en lugares de trabajo sin políticas). La presencia de políticas también se correlaciona con menos probabilidades de que el autor fuera el responsable o supervisor del afectado, un aumento significativo en el uso de canales internos para informar y menos casos en los que el autor evitara cualquier sanción. Los encuestados que habían sufrido intimidación en bufetes con políticas presentaban una probabilidad casi 10 puntos porcentuales menor de desear abandonar el bufete después de un incidente que aquellos en empresas sin políticas. Sin embargo, no hubo diferencias estadísticamente significativas en cómo los encuestados calificaron la adecuación de la respuesta de su lugar de trabajo a una denuncia de intimidación entre los lugares de trabajo con y sin políticas.

Impacto sobre el acoso sexual

El análisis del impacto de las políticas sobre el acoso sexual en la abogacía es igualmente preocupante: el 28 % de los encuestados en los lugares de trabajo con políticas habían experimentado acoso sexual, en comparación con el 26 % en lugares de trabajo sin ellas o cuando el encuestado no estaba seguro de la existencia de políticas. Al igual que en el caso de la intimidación, estas tendencias no son universales y ciertas jurisdicciones reflejan resultados diferentes. En Canadá, por ejemplo, los encuestados presentaron una probabilidad 27 puntos porcentuales menor de sufrir acoso sexual si su lugar de trabajo contaba con políticas implementadas. A nivel global, los encuestados en lugares de trabajo con políticas tenían significativamente menos probabilidades de haber sufrido acoso sexual durante el último año, lo que indica que la atención reciente a este problema y un posible énfasis renovado en las políticas pueden estar teniendo un impacto beneficioso. La presencia de políticas en el lugar de trabajo también se correlaciona con un menor probabilidad de acoso sexual por parte de un responsable o supervisor. Sin embargo, las políticas tuvieron poco impacto positivo sobre las tasas de denuncia, la probabilidad de que se sancionara al autor o la valoración del demandado de la respuesta de su lugar de trabajo a un incidente. Por consiguiente, a pesar de algunos efectos positivos, las políticas del lugar de trabajo no están abordando eficazmente el acoso sexual en la abogacía.

En sus propias palabras

“ *Mi experiencia es que no importa si existe una política o no. Si la persona tiene un alto rendimiento y es productiva, la dirección no sanciona ni aplica medidas disciplinarias a esa persona.*

Mujer, sector público, Canadá

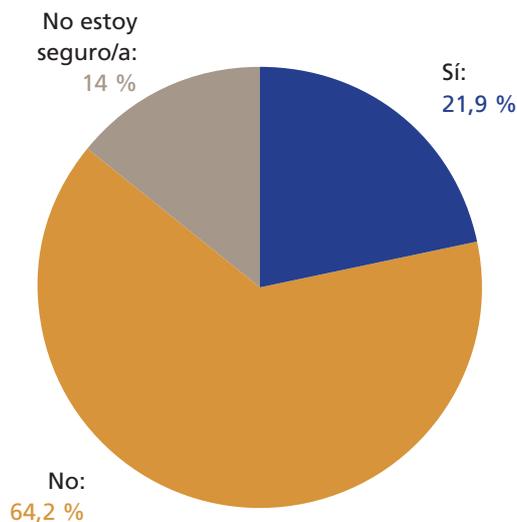
Formación

Descripción general de la prevalencia

Solo uno de cada cinco lugares de trabajo del sector jurídico lleva a cabo formación para prevenir y abordar el acoso sexual y la intimidación, véase la Figura 56. La percepción por edad fue similar a los resultados para la política: el 15 % de los encuestados menores de 25 años consideraban que su lugar de trabajo realizaba formación, aumentando de forma casi lineal al 32 % para aquellos mayores de 60 años. Existen tendencias análogas según el puesto y el tiempo en el bufete. Existe una coincidencia significativa entre la prevalencia de las políticas y la formación: casi el 40 % de los encuestados en lugares de trabajo con políticas indicaron que habían recibido formación, en comparación con solo el 3 % en lugares de trabajo sin políticas.

Figura 56: formación

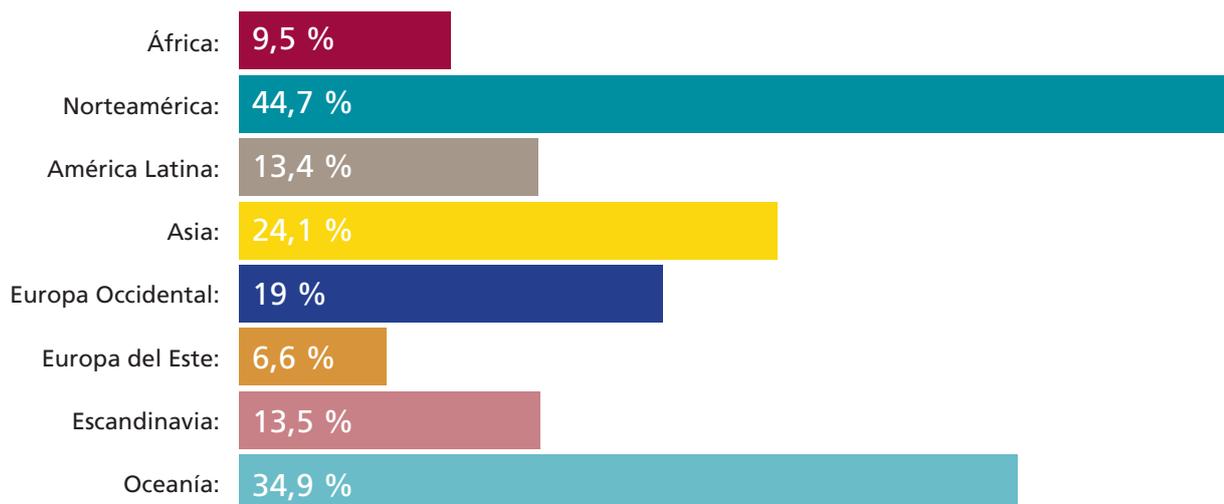
¿Su lugar de trabajo lleva a cabo sesiones de formación o de información relativas a la intimidación o el acoso sexual?



Prevalencia por región

Al igual que con las políticas, la prevalencia de la formación varía ampliamente por país. En EE. UU., por ejemplo, el 46 % de los encuestados indicó que su lugar de trabajo contaba con formación sobre acoso sexual o intimidación, mientras que en Luxemburgo solo el 3 % de los encuestados respondieron afirmativamente. A nivel regional, los lugares de trabajo del sector jurídico en Norteamérica y Oceanía presentaron la mayor prevalencia, véase la Figura 57. Las tendencias regionales coinciden en gran medida con las de las políticas, aunque Europa presenta un uso de la formación desproporcionadamente bajo en vista de la moderada prevalencia de las políticas en la región.

Figura 57: prevalencia de la formación por región



Prevalencia por tipo de lugar de trabajo

Los lugares de trabajo del sector público y los departamentos internos ofrecen formación en un porcentaje significativamente mayor que los bufetes de abogados y los lugares de trabajo judiciales, que están alrededor de la media, véase la Figura 58. Los colegios de abogados presentan un porcentaje significativamente inferior, solo el 8 % de los encuestados indican que sus cámaras ofrecen formación. Existe una fuerte correlación positiva entre el tamaño del bufete y el uso de formación, véase la Figura 59. De hecho, los bufetes de abogados con más de 100 socios tienen la mayor tasa de formación de todos los tipos de lugares de trabajo (43 %).

Figura 58: prevalencia de la formación por tipo de lugar de trabajo

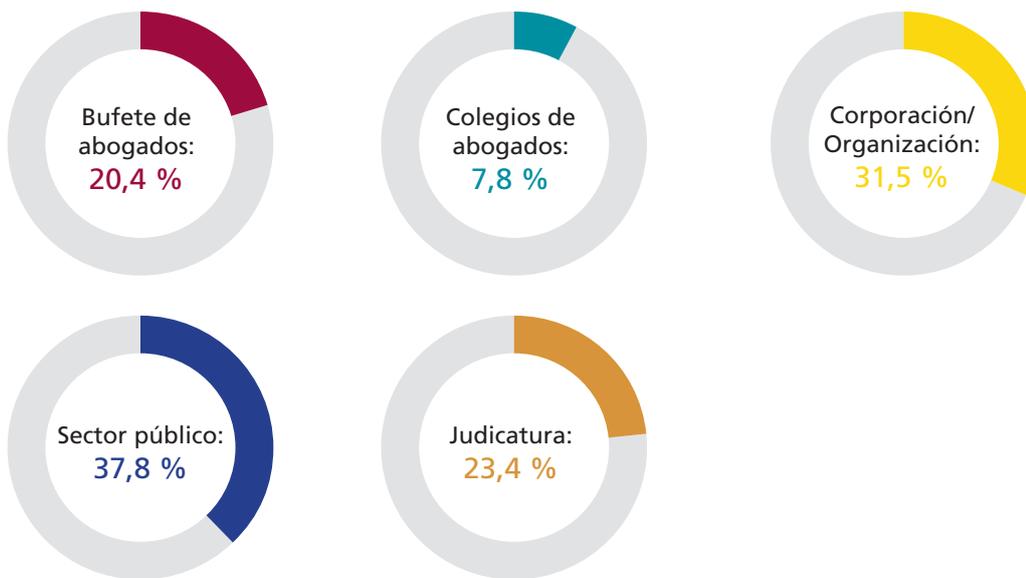


Figura 59: prevalencia de la formación por tamaño del bufete

Número de socios



En sus propias palabras

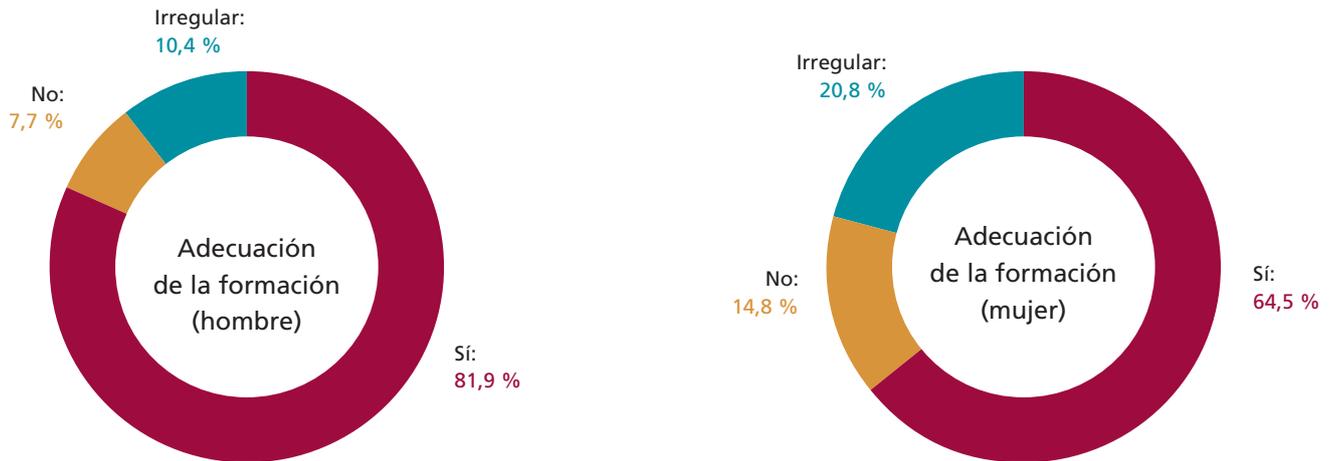
“ Esto es una epidemia en los bufetes de abogados y, a pesar de toda la formación, sigue ocurriendo. Muchas personas abandonan porque se les hace sentir como si fuera su culpa o que no pueden adaptarse al entorno, pero no es profesional. No debería tener que aguantar esto.

Mujer, bufete de abogados, Australia

Adecuación

Se pidió a los encuestados que recibieron formación que valoraran la adecuación de la formación. La mayoría indicó que su formación había sido satisfactoria, aunque hubo una considerable divergencia de género, presentando las mujeres una probabilidad mucho mayor que los hombres de calificar su formación como inadecuada, véase la Figura 60. La formación en los bufetes de abogados recibió la consideración más favorable, indicando el 75 % de los encuestados en bufetes de abogados que su formación había sido adecuada, mientras que la formación en los lugares de trabajo del sector público obtuvo el peor porcentaje con el 52 %.

Figura 60: adecuación de la formación (por género)



Proveedor de la formación

También se preguntó a los encuestados quién había proporcionado la formación: compañeros, un proveedor externo o una combinación de ambos. Más de la mitad de los encuestados indicaron que su formación se había realizado internamente, véase Figura 61. Los departamentos internos y los lugares de trabajo judiciales presentaron más probabilidades de llevar a cabo formación interna, mientras que los lugares de trabajo del sector público utilizan más formación externa. La utilización tanto de formación interna como externa estuvo correlacionada con la mayor percepción de la adecuación de la formación, el 80 %, véase la Figura 62. El uso exclusivo de formación externa tuvo la peor percepción de adecuación. Esto puede indicar que las opciones de formación externas existentes están insuficientemente adaptadas a los matices culturales y procedimentales de los lugares de trabajo individuales del sector jurídico. Esto está en sintonía con la investigación de 2016 de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU., que concluía que los programas de formación eficaces son aquellos “adaptados a las realidades específicas de los distintos lugares de trabajo”. La Comisión observó: “Utilizar ejemplos y escenarios que reflejan de forma realista situaciones del lugar de trabajo, organización o sector específicos hace que la formación sobre cumplimiento funcione mucho mejor que si los ejemplos son ajenos a la plantilla”.¹⁰⁵ Resulta interesante que entre los bufetes de abogados las percepciones de la adecuación de la formación interna fueron más altas en bufetes con menos de cinco socios (86 %), respaldando la hipótesis de familiaridad/relación interpersonal destacada anteriormente.

105 Véase Feldblum y Lipnic (n. 96) v.

Figura 61: proveedor de formación

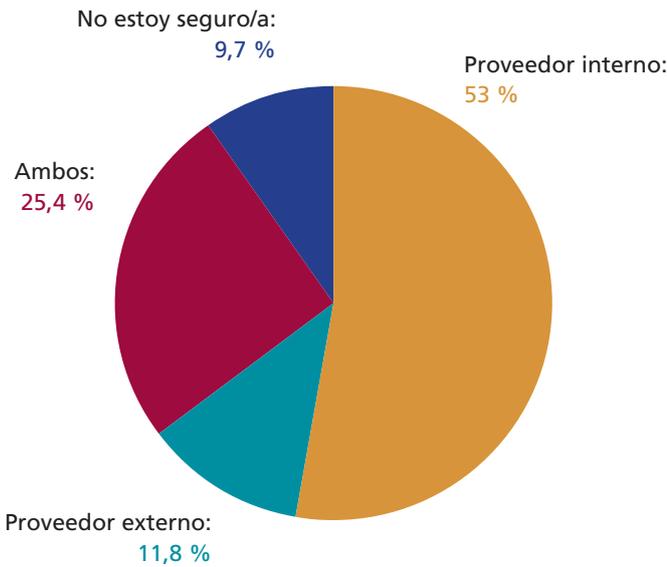


Figura 62: adecuación de la formación por proveedor



Impacto sobre la intimidación

Al igual que en el caso de las políticas del lugar de trabajo, la formación no tiene un impacto estadísticamente significativo en la prevalencia de la intimidación entre los encuestados: el 46 % de los encuestados en lugares de trabajo con formación habían sufrido intimidación, en comparación con el 48 % de los encuestados en los lugares de trabajo sin formación. Sin embargo, la formación se correlacionó con una serie de mejoras. Los encuestados en lugares de trabajo con formación presentaron una probabilidad casi diez puntos porcentuales inferior de haber sufrido intimidación durante el último año, lo que sugiere que la reciente introducción de la formación puede estar surtiendo efecto. La misma clase de encuestados presentaba una probabilidad mayor de denunciar el incidente (el 46 % lo denunció a veces o en todas las ocasiones, en comparación con el 36 % en lugares de trabajo sin formación) y de utilizar canales internos para hacerlo. También tenían más probabilidades de evaluar la respuesta de su lugar de trabajo a la notificación como “excelente” y de indicar que la notificación dio lugar a sanciones para el autor. Hay una variación jurisdiccional significativa. En Reino Unido, por ejemplo, los encuestados en los lugares de trabajo sin formación presentaron una probabilidad 25 puntos porcentuales superior de haber sufrido intimidación.

Impacto sobre el acoso sexual

El impacto de la formación sobre el acoso sexual sigue tendencias similares. Solo existe una diferencia de medio punto porcentual en la prevalencia del acoso sexual en lugares de trabajo con y sin formación, lo que sugiere que, cuando se adopta, la formación no reduce significativamente los incidentes de acoso sexual. Sin embargo, los encuestados en lugares de trabajo con formación tenían significativamente menos probabilidades de haber sufrido acoso sexual durante el último año, menos probabilidades de haber sido acosados por su supervisor y más probabilidades de haber denunciado un incidente a través de canales internos. Al igual que con el análisis anterior, existen variaciones regionales. En Canadá, por ejemplo, los encuestados en los lugares de trabajo con formación tenían significativamente menos probabilidades de haber sufrido acoso sexual.

En sus propias palabras

// *Varios compañeros hombres con puestos por encima del mío (incluido el socio para el que trabajo más) me miran descaradamente las piernas cuando llevo falda. Me hace sentir incómoda y objeto de falta de respeto en mi lugar de trabajo. Nunca he informado de ello ya que no sé cómo y temo que no se tome en serio.*

Mujer, bufete de abogados, Alemania

Evaluación general del enfoque del lugar de trabajo

Finalmente, se solicitó a los encuestados una evaluación general de las políticas, procedimientos y enfoque de su lugar de trabajo para prevenir la intimidación y el acoso sexual y responder a los incidentes. Los resultados revelan una variación significativa de la percepción por género, véase la Figura 63: el 66 % de los hombres encuestados consideraban que el enfoque de su lugar de trabajo era suficiente o mejor en comparación con el 45 % de las mujeres encuestadas. Los hombres encuestados presentaban una probabilidad dos veces mayor de valorar el enfoque de su lugar de trabajo como excelente, con un 17 %, en comparación con el 8 % de las mujeres encuestadas. La percepción también varía considerablemente según la edad, véase la Figura 64. Estas tendencias se replicaron en función del puesto en el bufete de abogados: casi uno de cada dos socios de bufetes de abogados consideró que el enfoque de su bufete era bueno o excelente en comparación con solo uno de cada cinco abogados/asociados. Dado que la intimidación y el acoso sexual afectan de forma desproporcionada a los miembros más jóvenes/júnior de la profesión, podría plantearse que existe una relación inversa entre la familiaridad directa con el enfoque de un lugar de trabajo (p. ej., como resultado de denunciar un incidente) y las percepciones de ese enfoque. En otras palabras, es fácil tener en buena consideración políticas y procedimientos con los que no se tiene contacto directo.

Figura 63: evaluación del enfoque del lugar de trabajo por género

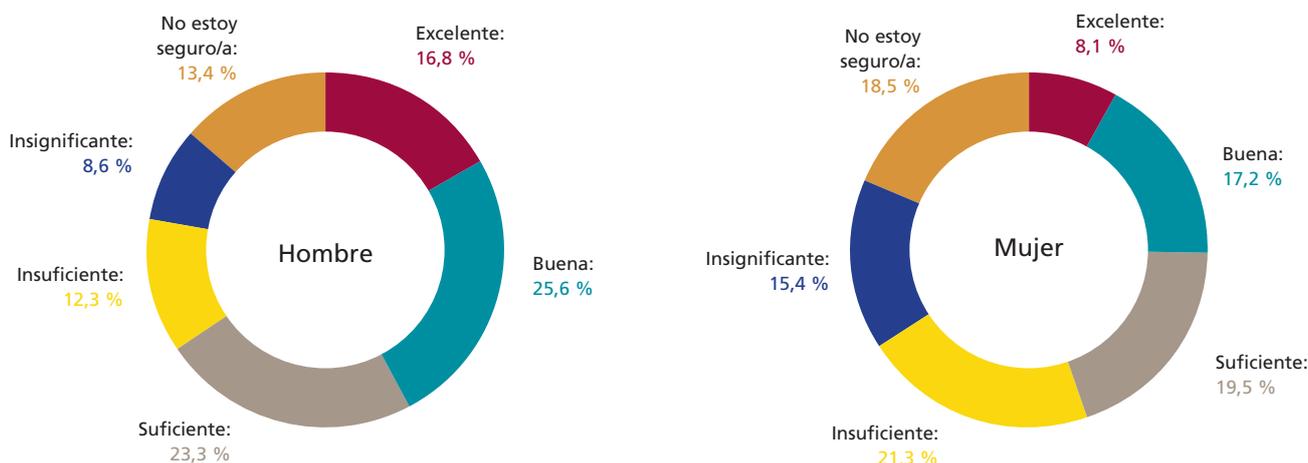
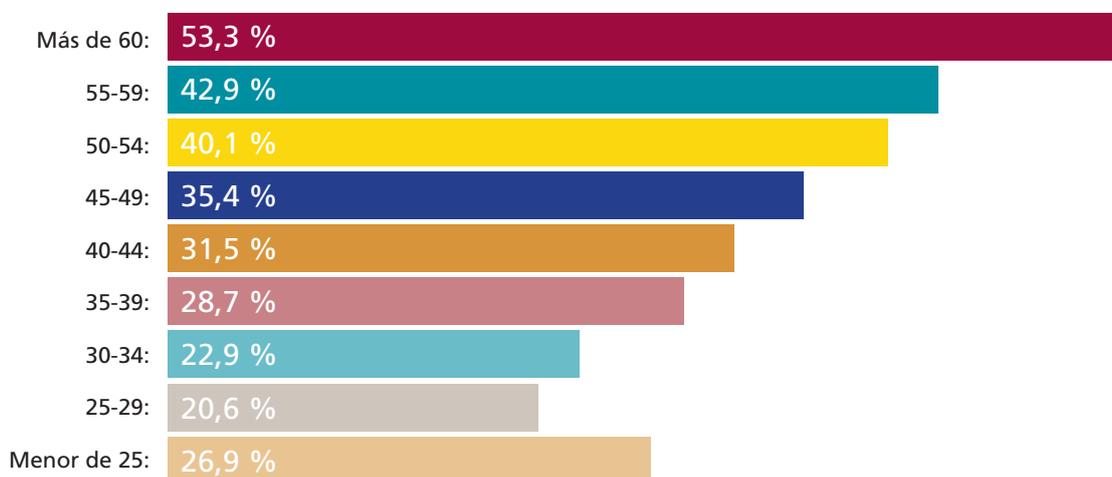


Figura 64: evaluación del enfoque del lugar de trabajo por edad

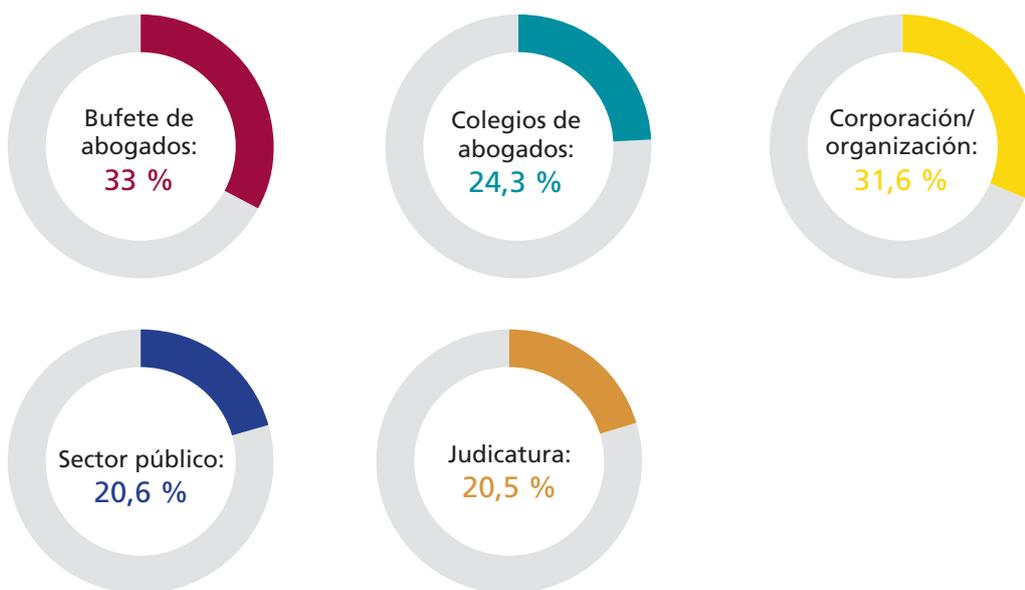
Calificación del enfoque del lugar de trabajo como "bueno" o "excelente"



Los bufetes de abogados y los lugares de trabajo internos tuvieron las mejores calificaciones medias, mientras que los lugares de trabajo del sector público y judiciales presentaron las peores calificaciones, véase la Figura 65. El tamaño del bufete de abogados tuvo un impacto irregular: casi el 40 % de los encuestados en bufetes con menos de cinco socios o más de 100 socios calificaron el enfoque de su lugar de trabajo como bueno o excelente. Pero entre los bufetes medianos con entre 11 y 50 socios, este porcentaje cae hasta el 24 %. Es posible que los bufetes pequeños presenten a menudo relaciones interpersonales sólidas (una cuestión respaldada por algunos de los resultados anteriores) y los bufetes grandes cuenten con los recursos especializados para abordar estos problemas, mientras que los bufetes medianos no se benefician de ninguno de estos dos factores. La presencia de políticas y formación en el lugar de trabajo tuvo un impacto positivo significativo. Solo uno de cada cinco encuestados en los lugares de trabajo con políticas relevantes, y uno de cada siete encuestados en lugares de trabajo con formación, calificó el enfoque de sus lugares de trabajo como insuficiente o insignificante. En lugares de trabajo sin políticas ni formación, estos porcentajes aumentaron hasta el 44 % y el 41 %, respectivamente. En consecuencia, a pesar de los resultados anteriores en distintos sentidos en cuanto a la eficacia de las políticas y la formación, ambas tienen un impacto beneficioso en las percepciones generales de los intentos de los lugares de trabajo de prevenir y responder a la intimidación y el acoso sexual.

Figura 65: evaluación del enfoque del lugar de trabajo por tipo de lugar de trabajo

Calificación del enfoque del lugar de trabajo como "bueno" o "excelente"



Mejora de la eficacia

Esta encuesta ha demostrado que las políticas y la formación para abordar la intimidación y el acoso sexual: (1) no están lo suficientemente extendidas en las profesiones jurídicas; y (2) no tienen el impacto positivo deseado en la medida necesaria. Investigaciones recientes han sugerido varias posibilidades para abordar la primera de estas barreras. En ciertas partes de EE. UU., la formación es obligatoria para los empleadores por encima de un tamaño concreto: aquellas empresas con más de 50 empleados en puestos de gestión en California y Connecticut, y solo 15 en Maine.¹⁰⁶ Además, las políticas o la formación suelen ser un requisito de decretos de consentimiento o acuerdos de conciliación negociados por empleadores con reguladores o abogados de demandantes.¹⁰⁷ En la India, los empleadores con más de diez empleados han de establecer un Comité de Quejas Interno, con al menos un miembro externo, para escuchar quejas sobre acoso sexual.¹⁰⁸ El Comité de Quejas Interno también está obligado a elaborar un informe anual que refleje el número de quejas escuchadas, el resultado de cada queja y todas las medidas tomadas en el lugar de trabajo para abordar el acoso. Este informe debe enviarse al empleador y a una oficina gubernamental local. A nivel de lugar de trabajo, los órganos legislativos podrían considerar la eficacia de implementar dichas medidas.

A nivel sectorial, las autoridades reguladoras podrían considerar si procede requerir a los lugares de trabajo del sector jurídico que implementen políticas. En Reino Unido, la Bar Standards Board requiere a los colegios de abogados contar con una política escrita contra el acoso, que debe indicar “que no se tolerará el acoso” y establecer procedimientos para tratar las quejas por acoso.¹⁰⁹ Un grupo de trabajo del Colegio de Abogados de Nueva Zelanda ha recomendado recientemente que se impongan obligaciones similares a los bufetes de abogados, con normas de conducta que requieran a los abogados individuales prevenir la intimidación y el acoso sexual.¹¹⁰ El mismo informe recomendó que se podrían utilizar requisitos de educación continua jurídica para fomentar la formación relevante e instaba a las facultades de derecho y otros proveedores a incluir “formación completa sobre acoso, intimidación y discriminación” en sus cursos de ética.¹¹¹

Aunque hay disponibles varias opciones de “palo y zanahoria” para aumentar la prevalencia de las políticas y procedimientos contra la intimidación y el acoso sexual,¹¹² no resulta tan sencillo mejorar la eficacia de las políticas y la formación una vez implementadas. Tal y como han señalado dos expertos “uno puede contar con una política excepcional que no marque ninguna diferencia en el propio lugar de trabajo”.¹¹³ Otro conocedor de la cuestión, un antiguo juez estadounidense, añadió: “los programas de formación pueden ser nada más que rituales kabuki, en los que los formadores entonen

106 Cal Gov't Code s 12950.1(a) (2016); Conn Gen Stat s 46a-54-204 (2016); Me Rev Stat 26, s 807(3) (2016).

107 Véase Feldblum y Lipnic (n. 96) 44.

108 Estos y otros requisitos están contenidos en la Ley sobre acoso sexual a la mujer en el trabajo (Prevención, prohibición y reparación) de 2013 (India). Esta ley fue una respuesta un tanto tardía a la histórica sentencia del Tribunal Supremo de la India en *Vishaka y otros contra el Estado de Rajastán* (1997) 6 SCC 241, que requería a los empleadores introducir mecanismos para abordar el acoso sexual como medio para hacer valer los derechos de igualdad de género. Se desea dar las gracias a Seema Salwan por proporcionar un resumen completo de estos elementos de la ley india.

109 Bar Standards Board (UK), *Handbook* (4.ª ed., 2019) 68.

110 New Zealand Law Society Working Group, “Report of the New Zealand Law Society Working Group: To Enable Better Reporting, Prevention, Detection, and Support in Respect of Sexual Harassment, Bullying, Discrimination and Other Inappropriate Workplace Behaviour within the Legal Profession” (diciembre de 2018) 54–60.

111 *Ibid* 101.

112 Debe destacarse no obstante que, en las palabras memorables de una persona asistente al evento de aniversario Transformando el Liderazgo de la Mujer en el Derecho de Thomson Reuters en febrero de 2019, “los palos y las zanahorias pueden ser buenos para los burros, pero no funcionan tan bien con los abogados”.

113 Charlotte Rayner y Duncan Lewis, “Managing Workplace Bullying: The Role of Policies” en Ståle Einarsen y otros (eds.) *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice* (2.ª ed., CRC Press 2011) 327, 327.

las palabras adecuadas, las palabras legalmente relevantes, sin afectar a la conducta en el mundo real en absoluto”.¹¹⁴

Críticas habituales de las políticas incluyen la comunicación insuficiente sobre su existencia, la no incorporación apropiada de las políticas en los procedimientos de incorporación de personal, ausencia de protocolo de evaluación y revisión de políticas y ausencia de claridad con respecto al gerente responsable de la gestión de las quejas.¹¹⁵ Aunque no hay una “única solución mágica”, y la investigación es “tremendamente difícil” dada la naturaleza única de cada lugar de trabajo y sus políticas,¹¹⁶ existen varios pasos que pueden ayudar. En primer lugar, la comunicación constante y regular es esencial para maximizar la eficacia de las políticas.¹¹⁷ Los ejecutivos y los equipos de liderazgo deben establecer las bases desde el nivel superior, a través de normas de conducta modelo y abanderando políticas y procedimientos. El diálogo intraprofesional y el intercambio de buenas prácticas, posiblemente facilitado por colegios de abogados, también pueden ser de ayuda. Las políticas y la formación también deben evaluarse y revisarse periódicamente: “La formación no es suficiente sin pruebas para comprobar si es eficaz. El hecho de que una empresa tenga pocas quejas formales no es un indicador de si existe acoso sexual”.¹¹⁸

En sus propias palabras

// *No denuncié el incidente durante algún tiempo porque no confiaba en que el bufete abordara el problema. No existía ninguna transparencia sobre cómo se trataría el incidente y siempre había rumores de que las personas en una posición de poder no rendirían cuentas por sus acciones. Sin embargo, una vez que finalmente informé del incidente, se trató rápidamente y mi anonimato fue protegido.*

Mujer, bufete de abogados, Australia

// *En los últimos 15 años, al menos en mi país, ha habido un avance increíble (a mejor) en relación con el acoso sexual en el lugar de trabajo.*

Mujer, bufete de abogados, Chile

114 Véase Gertner (n. 18) 94.

115 Véase Hoel y Vartia (n. 35) 51.

116 Véase Rayner y Lewis (n. 113) 328.

117 *Ibid* 336–337.

118 Véase Gertner (n. 18) 94.

Estudio de casos

Debido a que la naturaleza y la respuesta al acoso sexual y a la intimidación están significativamente influenciadas por normas culturales y del lugar de trabajo de carácter local, los datos globales y regionales solo pueden informarnos hasta cierto punto. Para comprender mejor estos fenómenos, y obtener información para elaborar una respuesta sofisticada de eliminación del acoso sexual y la intimidación en toda la profesión, esta sección analiza nueve casos de estudio específicos de país. Las jurisdicciones del estudio de casos se han escogido para que sean geográficamente diversas (de los seis continentes), reflejen un abanico de tamaños de población (desde EE. UU., el tercer país más poblado, a Costa Rica, con menos de cinco millones de habitantes) e incluyan sistemas de derecho continental y anglosajón.

Figura 66: prevalencia de la intimidación y el acoso sexual en las jurisdicciones del estudio de casos (ponderado por género)

Jurisdicción	% de encuestados objeto de intimidación	% de encuestados objeto de acoso sexual
Media global	43	22
Costa Rica	65,7	34,8
Estados Unidos	50,3	32,6
Australia	61,4	29,6
Sudáfrica	57,5	27,5
Reino Unido	51	21,8
Brasil	45,2	21,4
Suecia	24,1	21
Malasia	53,6	15,3
Federación de Rusia	27,8	11,5

Australia

La intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo son temas destacados actualmente en la sociedad australiana. En junio de 2018, la Comisión de Derechos Humanos de Australia inició una investigación nacional sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo.¹¹⁹ Se han producido varios casos de acoso sexual prominentes en la profesión jurídica nacional, incluido el cese en marzo de 2018 de un socio de alto nivel de un importante bufete por presunta conducta indebida.¹²⁰ El sector jurídico australiano también ha comenzado a reconocer la prevalencia de la intimidación en lugares de trabajo del sector. En 2018, el Colegio de Abogados de Victoria publicó un informe que detallaba los altos niveles de intimidación por parte de los funcionarios judiciales en los tribunales, mientras que un estudio de 2014 propició un debate sobre si los abogados se encuentran entre los peores

119 Australian Human Rights Commission, *National Inquiry into Sexual Harassment in Australian Workplaces* (12 de septiembre de 2018) www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/projects/national-inquiry-sexual-harassment-australian-workplaces consultado el 5 de abril de 2019; Law Council of Australia, Submission to Australian Human Rights Commission (n. 26).

120 Edmund Tadros, “Herbert Smith Freehills to dismiss senior partner over sexual harassment claims”, *Australian Financial Review* (Sídney, 16 de marzo de 2018) www.afr.com/business/accounting/herbert-smith-freehills-to-dismiss-senior-partner-over-sexual-harassment-claims-20180315-h0xiwy consultado el 5 de abril de 2019.

autores de conducta intimidatoria de Australia.¹²¹ El acoso sexual está prohibido en los lugares de trabajo australianos a través de la Ley contra la discriminación sexual de 1984, que también establece responsabilidad indirecta para los empleadores.¹²² Australia es un caso inusual en tanto que proporciona además recursos jurídicos específicos para la intimidación, poseyendo la Comisión de Trabajo Justo (un tribunal laboral) una jurisdicción en materia antiintimidación.¹²³

Casi una séptima parte de los encuestados provenían de Australia, la tasa de respuesta más alta por país. El 58 % de los encuestados australianos trabajaba en bufetes de abogados, un 13 % en el sector público, un 12 % en colegios de abogados, un 9 % en departamentos internos y un pequeño porcentaje en la judicatura. La intimidación y el acoso sexual abundan en los lugares de trabajo del sector jurídico en Australia: el 73 % de las mujeres encuestadas australianas y el 50 % de los hombres encuestados australianos habían sufrido intimidación en el ámbito laboral. Estas tasas son significativamente superiores a las medias globales, en las que las mujeres y los hombres sufren intimidación en porcentajes del 55 % y del 30 %, respectivamente. Los profesionales jurídicos australianos también presentan una mayor tasa de acoso sexual que la media global: el 47 % de las mujeres encuestadas indicó que habían sufrido acoso sexual (en comparación con el 37 % en todo el mundo) y el 13 % de los hombres encuestados (7 % en todo el mundo).

En sus propias palabras

“ [Al autor] se le dio la oportunidad de dimitir. Ha tenido una carrera exitosa en otro bufete mientras yo me he quedado lidiando con una falta de autoestima a diario.

Mujer, bufete de abogados, Australia

Las políticas dirigidas al acoso sexual y la intimidación están más extendidas en los lugares de trabajo del sector jurídico en Australia que a nivel global, habiendo señalado un 66 % de los encuestados australianos que su lugar de trabajo cuenta con políticas relevantes en comparación con una media internacional del 53 %. Por otro lado, solo el 58 % de los encuestados australianos indicó tener confianza en los responsables de gestionar las quejas bajo dichas políticas (65 % en todo el mundo). Los lugares de trabajo del sector jurídico australiano están por delante de la media internacional en el uso de formación contra la intimidación y el acoso sexual (37 % de los lugares de trabajo de los encuestados australianos, en comparación con el 22 % en todo el mundo). Los profesionales jurídicos australianos en lugares de trabajo con formación tienen menos probabilidad de haber experimentado intimidación, aunque no es menos probable que hayan sufrido acoso sexual. Sin embargo, los encuestados en lugares de trabajo con formación presentan una mayor probabilidad de haber denunciado incidentes de intimidación y de haber utilizado canales internos del lugar de trabajo para hacerlo.

121 Freya Michie, “Almost Two Thirds of Victoria’s Barristers Say They’re Bullied in the Courtroom”, *ABC News* (Sídney, 18 de octubre de 2018) www.abc.net.au/news/2018-10-18/barristers-complain-of-bullying-judges-and-magistrates/10393470 consultado el 5 de abril de 2019; Sophie Schroder, “Lawyers Some of Australia’s Worst Bullies?”, *Australasian Lawyer* (Sídney, 8 de octubre de 2014) www.australasianlawyer.com.au/news/lawyers-some-of-australias-worst-bullies-192671.aspx consultado el 5 de abril de 2019. Véase también Grace Ormsby, “‘Concerning’ Workplace Data Spurs SA Working Group”, *Lawyers Weekly* (Sídney, 24 de octubre de 2018) www.lawyersweekly.com.au/biglaw/24307-concerning-workplace-data-spurs-sa-working-group consultado el 5 de abril de 2019; “Bullying ‘Pandemic’ in Law Firms”, *Lawyers Weekly* (Sídney, 5 de marzo de 2013) www.lawyersweekly.com.au/news/12295-bullying-pandemic-in-law-firms consultado el 5 de abril de 2019.

122 Ley contra la discriminación sexual de 1984 (Australia) div 3; Australian Human Rights Commission, “Sexual Harassment” en www.humanrights.gov.au/quick-guide/12096 consultado el 5 de abril de 2019. Véase en general Margaret Thornton, *The Liberal Promise: Anti-Discrimination Legislation in Australia* (Oxford University Press 1990).

123 Fair Work Act 2009 (Australia) pt 6-4B; Law Council of Australia, “Bullying and Harassment in the Workplace” en www.lawcouncil.asn.au/policy-agenda/advancing-the-profession/equal-opportunities-in-the-law/bullying-and-harassment-in-the-workplace consultado el 5 de abril de 2019.

// Incluso si una empresa dice todo lo que tiene que decir, es muy fácil que se te etiquete como alguien “problemático”, especialmente si el autor tiene una dilatada carrera en la empresa o es un miembro prominente del personal.

Hombre, interno, Australia

Brasil

Los lugares de trabajo brasileños son conocidos por ser informales y sociales. Tal y como la investigadora Ana Bon ha observado, “la mayor cercanía [en el lugar de trabajo es] una característica de nuestra cultura, nuestra gente”.¹²⁴ Sin embargo, en los últimos años, la sociedad brasileña se ha implicado cada vez más en cuestiones sobre el comportamiento en la oficina. Algunos han argumentado que el cambio es necesario para erradicar el acoso sexual y la intimidación en los lugares de trabajo brasileños.¹²⁵ Otros temen que los movimientos antiacoso repriman la cultura brasileña y han acusado a estos movimientos de imponer nuevos estándares que socavan “interacciones normales [como]... abrazarse o dar un beso”.¹²⁶ Desde una perspectiva legislativa, el acoso sexual es un delito penal en Brasil en casos en los que el autor “obtiene un beneficio o favor sexual haciendo uso de la autoridad inherente a [su] puesto”.¹²⁷ No existen protecciones específicas contra el acoso sexual ni la intimidación bajo las leyes de empleo de Brasil.¹²⁸ Sin embargo, las leyes laborales que regulan la discriminación en el lugar de trabajo ofrecen cierta protección a los empleados y los empleadores pueden ser responsables de daños en algunos casos.¹²⁹

Se recibió un total de 129 respuestas a la encuesta de profesionales jurídicos brasileños: el 74 % eran mujeres y el 26 % eran hombres. La mayoría trabajaban en bufetes de abogados. Las mujeres encuestadas brasileñas presentaban una probabilidad tres puntos porcentuales superior de haber sufrido intimidación que la media global del 55 %. Los hombres encuestados brasileños también presentaban una probabilidad ligeramente superior de haber sufrido intimidación. Las tasas de acoso sexual en Brasil fueron similares a las globales. Resulta interesante que las personas encuestadas brasileñas presentaban una probabilidad 14 puntos porcentuales superior de haber sufrido acoso sexual por parte de un cliente con respecto a la media global.

124 Stephanie Nolen, “Brazilians Are Pushing Back Against Sexual Harassment – But an Office Culture Littered With ‘Kisses’ Makes It Tricky”, *The Globe and Mail* (Toronto, 27 de mayo de 2018) www.theglobeandmail.com/world/article-brazilians-are-pushing-back-against-sexual-harassment-but-an-office-culture-littered-with-kisses-makes-it-tricky consultado el 5 de abril de 2019.

125 *Ibid.* Véase también David Biller, “This Famously Affectionate Country has a Serious #MeToo Problem”, *Bloomberg* (Nueva York, 8 de marzo de 2018) www.bloomberg.com/news/articles/2018-03-08/brazil-has-a-serious-metoo-problem consultado el 5 de abril de 2019.

126 Véase Nolen (n. 124) citando un artículo de portada en la revista *Veja*.

127 Mishell Parreno Taylor, “A Look at the #MeToo Movement’s Impact in the US, Brazil and the UK”, *TLNT* (Nueva York, 8 de agosto de 2018) www.tlnt.com/a-look-at-the-metoo-movements-impact-in-the-us-brazil-and-the-uk consultado el 5 de abril de 2019 citando el art. 216-A del Código Penal de 1940 (Brasil); Biller (n. 125).

128 Maria Fernanda de Medeiros Redi y otros, “Employment and Employee Benefits in Brazil: Overview” (1 de diciembre de 2018) Thomson Reuters Practical Law at <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/1-503-5032> consultado el 5 de abril de 2019; Alvaro Gonzalez-Schiaffino, Jorge De Presno Arizpe, José Antonio Valdez, Eduardo Viñales, Enrique Munita y José Carlos Wahle, *Legal Obligations Surrounding Sexual Harassment in the Workplace Across Latin America* (2017) Ius Laboris en <https://theword.iuslaboris.com/hrlaw/insights/legal-obligations-surrounding-sexual-harassment-in-the-workplace-across-latin-america> consultado el 5 de abril de 2019.

129 *Ibid.*

// Al igual que muchas, me culpé durante mucho tiempo después del incidente, intentando averiguar cómo había permitido que me pasara esto.

Mujer, judicatura, Brasil

Las políticas resultaron significativamente menos comunes en Brasil que a nivel global, habiendo afirmado solo el 35 % de los encuestados brasileños que su lugar de trabajo contaba con políticas sobre la intimidación/acoso sexual. No hubo diferencias estadísticamente significativas entre las tasas de intimidación o acoso sexual en lugares de trabajo con y sin políticas. Los lugares de trabajo brasileños también presentaban una menor probabilidad de desarrollar formación en comparación con la media global (18 % en comparación con el 22 %). Como aspecto alentador, el 74 % de los encuestados en los lugares de trabajo con formación consideraron que esta formación era adecuada. Las personas encuestadas en lugares de trabajo con formación presentaron una probabilidad menor de sufrir intimidación o acoso sexual que aquellas en lugares de trabajo sin formación. En general, más de la mitad de los encuestados brasileños consideraron que las iniciativas de prevención de intimidación/acoso sexual de su lugar de trabajo eran insuficientes o insignificantes.

Costa Rica

La intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo están recibiendo cada vez más atención pública en Costa Rica. En los últimos años, se han presentado quejas por acoso contra varios políticos de alto nivel de Costa Rica.¹³⁰ En 2012, por ejemplo, la jueza Priscila Quirós acusó a un compañero juez, Óscar González, de acoso sexual y violación.¹³¹ El Gobierno despidió a González en 2014 en respuesta a estas alegaciones, después de lo cual se le procesó sin éxito.¹³² Legislativamente, el acoso sexual en el lugar de trabajo está regulado según la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.¹³³

130 Cindy Regidor, “‘#MeToo’ en Costa Rica: Tres Mujeres Denuncian Por Abuso al Expresidente y Nobel de Paz Óscar Arias”, *France24* (Paris, 6 de febrero de 2019) www.france24.com/es/20190206-metoo-costa-rica-violacion-oscar-arias consultado el 5 de abril 2019. Véanse, más recientemente, las alegaciones contra el antiguo presidente de Costa Rica y ganador del Premio Nobel de la Paz Óscar Arias.

131 Marcel Evans, “Judge Accuses Another of Sexual Workplace Harassment in Costa Rica”, *The Costa Rica Star* (San José, 27 de octubre de 2012) <https://news.co.cr/judge-accuses-another-of-sexual-workplace-harassment-in-costa-rica/17080> consultado el 5 de abril 2019; Carlos Arguedas, “Tribunal Absuelve de Violación al Exmagistrado Óscar González Por Considerar Que Hay Dudas”, *La Nación* (Buenos Aires, 18 de diciembre de 2017) www.nacion.com/sucesos/judiciales/tribunal-absuelve-al-exmagistrado-oscar-gonzalez/R44TM6QNPNFINEFBCUYVDHOWEY/story consultado el 5 de abril 2019.

132L Arias, “Costa Rican Lawmakers Remove Supreme Court Justice Accused of Rape”, *The Tico Times* (San José, 28 de julio de 2014) www.ticotimes.net/2014/07/28/costa-rican-lawmakers-unanimously-remove-supreme-court-justice-accused-of-rape consultado el 5 de abril 2019.

133 Ley n.º 7476 Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Costa Rica). Véase también Carla Sánchez, “Acoso Sexual y Acoso Laboral”, *La República* (Lima, 11 de septiembre de 2018) www.larepublica.net/noticia/acoso-sexual-y-acoso-laboral consultado el 5 de abril 2019; UN Women, *From Commitment to Action: Policies to End Violence against Women in Latin America and the Caribbean* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y ONU Mujeres, 2017) 19.

Costa Rica no cuenta con legislación específica que regule la intimidación en el lugar de trabajo.¹³⁴ Sin embargo, existen disposiciones del Código de Trabajo que pueden abarcar esta conducta.¹³⁵

Un total de 165 profesionales jurídicos de Costa Rica completaron la encuesta. La mayoría de las personas encuestadas eran mujeres (65 %) y la mayoría trabajaban en entornos públicos o bufetes de abogados. Resulta alarmante que, ponderado por género, casi dos tercios de los encuestados de Costa Rica habían sufrido intimidación (66 %), más de 20 puntos porcentuales por encima de la media global. Las mujeres encuestadas presentaban una probabilidad 11 puntos porcentuales superior de haber sufrido intimidación respecto a sus compañeros hombres. Las tasas de acoso sexual también fueron significativamente superiores a la media global: el 52 % de las mujeres encuestadas y el 17 % de los hombres encuestados declararon haber sufrido acoso sexual en el ámbito laboral.

En sus propias palabras

// *Incluso cuando los demás socios no estuvieron de acuerdo con el comportamiento [del autor de la conducta de intimidación] no hicieron nada, siempre decían “también es un socio y si te molesta tanto sería mejor que buscaras otro trabajo”.*

Mujer, bufete de abogados, Costa Rica

Las políticas que abordan la intimidación y el acoso sexual son más prevalentes en Costa Rica que a nivel global. Sin embargo, solo la mitad de los encuestados de Costa Rica expresaron confianza en los responsables de la gestión de quejas bajo estas políticas (51 %). Los encuestados de Costa Rica en lugares de trabajo con políticas no presentaban una mayor probabilidad de denunciar el acoso sexual y la intimidación que aquellos en lugares de trabajo sin políticas. La formación es algo menos común en Costa Rica que a nivel global. En general, los encuestados de Costa Rica tendían a percibir las iniciativas contra la intimidación/acoso sexual de su lugar de trabajo como insuficientes o insignificantes. Solo el 5 % calificó el enfoque de su lugar de trabajo como excelente.

134 Véase Sánchez (n. 133); Human Factor, “¿Por qué es Importante Conocer Sobre el Acoso Laboral?”, *La República* (Lima, 29 de octubre de 2018) www.larepublica.net/noticia/por-que-es-importante-conocer-sobre-el-acoso-laboral consultado el 5 de abril de 2019; Elizarda Vargas Morúa, “Acoso Laboral en Costa Rica” (2011) 2(1) *Revista Nacional de Administración* 75–90. Véase también María Ascensión Morales Ramírez, “Aproximación al Acoso Laboral Desde la Legislación Comparada” (2016) 49 *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 71, 93–94.

135 Véase Sánchez (n. 133); Morúa (n. 134) 75–90; Luis Ramírez Salazar, “Denuncias de Acoso en el Trabajo Pueden Llegar a Tramitarse Como Discriminación Con Reforma Procesal”, *AmeliaRueda.com* (San José, 12 de julio de 2017) www.ameliarueda.com/nota/acoso-laboral-podria-tramitarse-discriminacion-reforma-procesal-labora consultado el 5 de abril de 2019.

Malasia

El acoso sexual está regulado en Malasia a través de la Ley de empleo.¹³⁶ En virtud de esta legislación, que un empleador no actúe con prontitud ante una queja de acoso sexual constituye un delito sancionado con multa.¹³⁷ Recientemente, el Tribunal Federal ha reconocido un agravio por acoso sexual.¹³⁸ Sin embargo, algunos expertos creen que las leyes de acoso sexual de Malasia no van lo suficientemente lejos. Por ejemplo, la presidenta de la Association of Women Lawyers declaró en 2018 que “existe una necesidad real tanto de reforma legal como de cambio cultural, para garantizar que el acoso sexual se aborde adecuadamente [en Malasia]”.¹³⁹ Las leyes laborales malasias no ofrecen una protección específica a los afectados de intimidación en el lugar de trabajo, aunque sí obligan a los empleadores a garantizar “la seguridad, salud y bienestar en el trabajo” de sus empleados.¹⁴⁰ Los afectados por intimidación también pueden presentar una demanda por despido indirecto en determinadas circunstancias.¹⁴¹

Ochenta y siete profesionales de la abogacía en Malasia respondieron a la encuesta: el 81 % de los encuestados eran mujeres. La gran mayoría trabajaba en bufetes de abogados. Los resultados indican que la intimidación y el acoso son problemas significativos y actuales en los lugares de trabajo de Malasia: el 57 % de las mujeres encuestadas y el 50 % de los hombres encuestados habían sufrido intimidación durante sus carreras profesionales (por encima de las medias globales). El 96 % de los afectados había sufrido intimidación más de una vez y el 61 % la había sufrido en el último año. El acoso sexual resultó menos común que a nivel mundial: el 24 % de las mujeres encuestadas y el 6 % de los hombres encuestados de nacionalidad malasia habían sufrido acoso sexual.

En sus propias palabras

“ Mis compañeros eran amenazados con palabras sinónimo de “Te pago, así que eres de mi propiedad”.

Mujer, bufete de abogados, Malasia

Solo el 17 % de los encuestados indicó que su lugar de trabajo utilizaba políticas para abordar el acoso sexual y la intimidación, significativamente por debajo de la media global. Sin embargo, aquellos empleados en lugares de trabajo con políticas expresaron un alto grado de confianza en ellas. Las respuestas también indicaron que las políticas están teniendo un impacto positivo en Malasia: las personas encuestadas en lugares de trabajo con políticas presentaban una probabilidad diez puntos porcentuales inferior de sufrir intimidación y ocho puntos porcentuales inferior de sufrir acoso sexual

136 Ley de empleo de 1955 (Malasia) ss 2, 81F.

137 *Ibid* s 81F; Datuk Seri Ashgar Ali Ali Mohamed, “Legal Aspect of Sexual Harassment”, *New Straits Times* (Kuala Lumpur, 6 de enero de 2018) www.nst.com.my/opinion/letters/2018/01/322115/legal-aspect-sexual-harassment consultado el 5 de abril de 2019.

138 Véase Mohamed (n. 137); National Human Resource Centre, “Conceptualising Tort of Sexual Harassment in the Workplace” at www.nhrc.com.my/rss/-/asset_publisher/hCox5XdI5nGy/blog/id/3563985 consultado el 5 de abril de 2019.

139 Victoria Brown, “Groups Call for Sexual Harassment Act”, *The Star* (Petaling Jaya, 27 de enero de 2018) www.thestar.com.my/news/nation/2018/01/27/groups-call-for-sexual-harassment-act-there-is-a-real-need-for-legal-reform-and-change consultado el 5 de abril de 2019.

140 Muzaffar Syah Mallow, “Workplace Bullying: Say No to Job Yobs”, *New Straits Times* (Kuala Lumpur, 12 de agosto de 2014) www.nst.com.my/news/2015/09/workplace-bullying-say-no-job-yobs consultado el 5 de abril de 2019.

141 *Ibid*; Azizi Ahmad, “Membuli di Tempat Kerja”, *FMT News* (en línea), (Petaling Jaya, 12 de abril de 2016) www.freemalaysiatoday.com/category/opinion/2016/04/12/membuli-di-tempat-kerja consultado el 5 de abril de 2019; “Saya Dibuli di Tempat Kerja”, *MyMetro* (Kuala Lumpur, 5 de mayo de 2016) www.hmetro.com.my/node/135636 consultado el 5 de abril de 2019.

que aquellas en lugares de trabajo sin políticas. Los programas de formación eran incluso menos comunes que las políticas (7 %). En general, los encuestados de Malasia expresaron un bajo grado de satisfacción con el enfoque de su lugar de trabajo para prevenir la intimidación y el acoso: solo el 13 % calificó el enfoque de su lugar de trabajo como bueno o excelente, en comparación con el 31 % en todo el mundo.

Rusia

Durante la última década ha habido un creciente interés en el acoso sexual y la intimidación en los lugares de trabajo rusos y varios estudios han explorado las perspectivas rusas sobre estos problemas.¹⁴² Un artículo concluía que muchos rusos no creen que el acoso y la intimidación sean problemas dignos de atención y que aproximadamente una cuarta parte de los encuestados culpaba a los afectados de los incidentes de acoso, en lugar de a los autores.¹⁴³ Esto coincide con otras investigaciones, que establecieron que existe una creencia generalizada de que los afectados provocan a los acosadores y que “el acoso e incluso la violencia es un resultado lógico o un castigo justo por esta [provocación]”.¹⁴⁴ Legislativamente, no existen leyes específicas que regulen la intimidación o el acoso sexual en el lugar de trabajo en Rusia.¹⁴⁵ Las leyes penales, antidiscriminación y laborales ofrecen cierta protección a los afectados en determinadas circunstancias. No obstante, se ha señalado que Rusia “carece de maquinaria jurídica eficiente y aplicación efectiva [para combatir la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo]”.¹⁴⁶

Un total de 120 profesionales jurídicos rusos completaron la encuesta: el 72 % de los encuestados eran mujeres, el 26 % eran hombres y el 2 % eran no binarios o preferían no especificar. El 40 % de las mujeres encuestadas rusas y el 16 % de los hombres encuestados rusos habían experimentado intimidación. Estas tasas son significativamente inferiores a las medias globales correspondientes. Las tasas de acoso sexual también resultaron inferiores a la media global: el 20 % de las mujeres rusas señaló haber sufrido acoso sexual y el 3 % de los hombres rusos. Podría deberse a que exista relativamente poca intimidación y acoso sexual en los lugares de trabajo del sector jurídico en Rusia. Sin embargo, en vista de la investigación anteriormente mencionada y de las respuestas cualitativas a la encuesta, en lugar de ello puede ser que los encuestados rusos definan estos términos de forma diferente a los encuestados en otras jurisdicciones, dando lugar a la paradoja de percepción explicada en la sección Metodología. Las políticas que abordan la intimidación y el acoso sexual son significativamente menos prevalentes en Rusia (18 % de los lugares de trabajo rusos, 53 % en todo el mundo). Los bufetes de abogados presentan la mayor utilización de políticas con el 37 %. Solo el 6 % de los profesionales jurídicos de Rusia han recibido formación para abordar el acoso sexual y la intimidación.

142 Véase Daria Chernyaeva, “Legal Framework for Workplace Mobbing and Harassment Prevention in Russia: Problems and Prospects” (2013) 2(2) E-Journal of International and Comparative Labour Studies 1, 2.

143 *Ibid* 2.

144 *Ibid*.

145 *Ibid* 6–17. Véase también Oxana Pushkina, “Harassment of Women in Russia Has to End (Op-ed)”, *The Moscow Times*, (Moscú, 4 de abril 2018) www.themoscowtimes.com/2018/04/04/harassment-of-women-in-russia-has-to-end-op-ed-a60976 consultado el 5 de abril de 2019.

146 Véase Chernyaeva (n. 142) 17. Véase también Deborah Erdos Knapp y otros, “Russian Workers’ Experiences With and Perceptions of Sexual Harassment Severity” (2017) *International Journal of Human Resource Management* 1, 3: “Dado que Rusia carece de un organismo regulador... para codificar aquellos comportamientos que puedan ser objeto de demanda [por acoso sexual] y sufre de una escasez de jurisprudencia desarrollada, las mujeres rusas son especialmente vulnerables a todas las formas de [acoso sexual en el] lugar de trabajo”.

// No he visto nada ni siquiera parecido a la intimidación o el acoso sexual en mi país en el sector jurídico.

Hombre, bufete de abogados, Rusia

Sudáfrica

La composición de la abogacía en Sudáfrica ha cambiado en las últimas décadas. Durante la era del apartheid, los hombres blancos dominaban la profesión.¹⁴⁷ Aunque los datos publicados por la Comisión para la Igualdad de Género en 2018 demuestran que se ha avanzado, el sector sudafricano está todavía lejos de lograr la igualdad. Aunque los hombres blancos ya no representan la mayoría de los jueces, solo el 35 % de los jueces son mujeres.¹⁴⁸ Las mujeres representan solo el 27 % de los abogados y la mayoría de las abogadas son blancas.¹⁴⁹ Aunque la mayoría de los colegios de abogados sudafricanos declaran contar con más miembros mujeres que hombres, y también hay una mayor representación de hombres de color, los hombres blancos todavía superan en número a las mujeres en ciertos puestos de autoridad.¹⁵⁰ Existen varias protecciones para los afectados por acoso sexual en Sudáfrica.¹⁵¹ La Ley de igualdad de empleo prohíbe la discriminación injusta basada en ciertas características, incluido el sexo.¹⁵² La definición de discriminación injusta incluye acoso,¹⁵³ por lo tanto empodera a los afectados para que puedan emprender acciones contra los responsables y los empleadores.¹⁵⁴ Por el contrario, existe una “incertidumbre [en relación] con los recursos jurídicos existentes para abordar la intimidación en el lugar de trabajo”.¹⁵⁵ Algunos consideran que la ley contra el acoso puede abarcar esta conducta,¹⁵⁶ sin embargo, otros afirman que estas disposiciones no son aplicables porque la intimidación “no es acoso según las características enumeradas”.¹⁵⁷

147 Commission for Gender Equality, *Discussion Document on Gender Transformation in the Judiciary and the Legal Sector* (julio de 2018) 4.

148 *Ibid* 11.

149 *Ibid* 13.

150 *Ibid* 15, 16.

151 Para obtener más información sobre las protecciones frente al acoso sexual en Sudáfrica, véase Constantine Ntsanyu Nana, “Sexual Harassment in the Workplace in South Africa: The Unlimited Vicarious Liability of Employers” (2008) 52 *Journal of African Law* 245, 247–8.

152 Ley de igualdad de empleo de 1998 (Sudáfrica) s 6(1).

153 *Ibid* s 6(3).

154 Bradley Workman-Davies, “#METOOZA – Sexual Harassment in the Workplace in South Africa”, *Worksmans Attorneys*, (Johannesburgo, 6 de abril de 2018); Nana (n. 151) 247–248.

155 *Shoprite Checkers (Pty) Ltd contra Samka y otros* [2017] ZALCCT 64 [33] citando a Alan Rycroft, Rochelle Le Roux y Thandi Orleyn, *Harassment in the Workplace: Law, Policies and Processes* (Lexis Nexis 2010) 62–63. Para obtener más información sobre la normativa contra la intimidación en el lugar de trabajo en Sudáfrica, véase Dina Smit, *Bullying in the Workplace: Towards a Uniform Approach in South African Labour Law* (LLD Thesis, University of the Free State, 2014) 102–140.

156 Véase Smit (n. 155) 237.

157 Véase *Shoprite Checkers* (n. 155) citando a Rycroft, Le Roux y Orleyn (n 155).

En sus propias palabras

|| *La abogacía sigue estando mayormente dominada y controlada por hombres. La represalia en grupo contra cualquier mujer que pida un entorno libre de acoso es lamentable. Expulsa a las mujeres de la profesión. Existen muros sólidos, no un techo de cristal, y están constantemente siendo reforzados por los hombres con responsabilidad.*

Mujer, abogada, Sudáfrica

Un total de 126 profesionales jurídicos sudafricanos completaron la encuesta. Las mujeres representaron la mayoría de los encuestados. La intimidación es común en los lugares de trabajo del sector jurídico sudafricano: el 73 % de las mujeres sudafricanas encuestadas habían sufrido intimidación y el 42 % de los hombres. Se trata de un problema vigente: el 55 % de los afectados habían sufrido intimidación durante el último año. Al igual que la intimidación, el acoso sexual es más prevalente en Sudáfrica en comparación con la media global: el 43 % de las mujeres declararon haber sufrido acoso sexual, al igual que el 12 % de los hombres. Esta conducta tiene un efecto negativo significativo: el 25 % de los afectados por acoso sexual y el 44 % de los afectados por intimidación indicaron que la conducta contribuyó a que abandonaran o consideraran abandonar su lugar de trabajo.

En sus propias palabras

|| *Mi autoestima ha caído drásticamente. No comí durante dos semanas después de un incidente. En ocasiones me ha hecho pensar en autolesionarme.*

Mujer, bufete de abogados, Sudáfrica

La prevalencia de las políticas que abordan la intimidación y el acoso sexual en Sudáfrica se sitúa en el 48 %, por debajo de la media global del 53 %. Menos de la mitad de los encuestados sudafricanos expresaron confianza en los responsables de la gestión de quejas (42 %). Los datos indican que las políticas están teniendo algún impacto y las tasas de intimidación y acoso sexual en los lugares de trabajo sudafricanos con políticas fueron inferiores a las de los lugares de trabajo sin políticas. Solo el 7 % de los profesionales jurídicos de Sudáfrica había recibido formación relevante, por debajo de la media global. Las percepciones sobre la eficacia general de los enfoques del lugar de trabajo para la intimidación y el acoso sexual fueron malas.

Suecia

Suecia tiene la reputación de ser un país progresista y de tener un grado de igualdad de género relativamente elevado con una alta calidad de vida. En 2017, Suecia obtuvo una calificación por encima de la media en todas las áreas del índice de calidad de vida de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), incluido el equilibrio entre la vida laboral y personal y la satisfacción vital.¹⁵⁸ La ley sueca regula tanto la intimidación como el acoso sexual. El

158 Índice para una vida mejor, "Suecia" en www.oecdbetterlifeindex.org/countries/sweden consultado el 5 de abril de 2019. Véase también Foro Económico Mundial, "The Global Gender Gap Report 2018" (17 de diciembre de 2018).

acoso sexual está regulado en virtud de la Ley contra la discriminación,¹⁵⁹ que impone obligaciones a los empleadores de prevención y toma de medidas contra esta conducta.¹⁶⁰ En Suecia, también es conducta indebida que un abogado cometa acoso o discriminación sobre la base de ciertas características.¹⁶¹ En virtud de la legislación laboral, los empleadores tienen varias obligaciones con respecto a la prevención de la intimidación, incluida la obligación de garantizar que los supervisores sepan cómo prevenir y responder ante la victimización.¹⁶² Esto no significa que la intimidación y el acoso sexual no se produzcan en lugares de trabajo suecos. En 2017, como parte del movimiento #MeToo, aproximadamente 6000 abogadas suecas firmaron una declaración que defendía una política de tolerancia cero con el acoso sexual y que llamaba a poner fin a la “cultura de silencio” del sector jurídico sueco.¹⁶³ Esto, junto con los datos de la encuesta a continuación, indica que los lugares de trabajo suecos deben seguir tomando medidas para erradicar la intimidación y el acoso sexual.

Un total de 644 profesionales suecos completaron la encuesta: el 54 % de los encuestados eran mujeres, el 45 % eran hombres y el 1 % eran no binarios o preferían no especificar. La gran mayoría trabajaba en bufetes de abogados. La intimidación es significativamente menos frecuente en Suecia que a nivel global: el 35 % de las mujeres suecas encuestadas había sufrido intimidación, así como el 13 % de los hombres. Las mujeres suecas encuestadas también presentaban una probabilidad ligeramente menor de sufrir acoso sexual (33 %, en comparación con el 37 % de los encuestados de todo el mundo). Por el contrario, los hombres suecos encuestados presentaban una probabilidad ligeramente superior de sufrir acoso sexual (9 % en comparación con el 7 % de los hombres encuestados en todo el mundo). Este número más alto puede reflejar el hecho de que los hombres suecos son más conscientes de que sus experiencias constituyen acoso sexual, una conclusión respaldada por los datos cualitativos de la encuesta.

En sus propias palabras

“ *En una fiesta de empresa una abogada estaba ebria y se acercó a mí, tocándome de una forma sensual y sugiriendo que volviéramos juntos a casa. Le dije repetidamente “no”. Ella lo ignoró y puso su mano en mi entrepierna. Probablemente nunca habría pensado en el incidente como acoso sexual si no hubiera sido por testimonios de mujeres sobre incidentes similares como resultado del movimiento #MeToo.*

Hombre, bufete de abogados, Suecia

La mitad de los encuestados suecos indicó que su lugar de trabajo contaba con políticas que abordan el acoso sexual y la intimidación, ligeramente por debajo de la media global. Resulta alentador que el 80 % de los profesionales jurídicos suecos expresaran confianza en aquellos responsables de la gestión de quejas. Reflejo de las tendencias globales, los hombres suecos expresaron un mayor grado

159 Ley contra la discriminación 2008 (Suecia) cap. 1 s. 4, cap. 2 s. 3.

160 Instituto Europeo de la Igualdad de Género, “Sweden - Sexual Harassment” en <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu/sweden-sexual-acoso> consultado el 5 de abril de 2019.

161 IBA Human Rights Institute, “Stakeholder Submission to the Special Rapporteur on the Independence of Judges and Lawyers on the Role, Composition and Functions of Bar Associations” (octubre de 2018) 102–103.

162 Disposiciones sobre el entorno de trabajo social y organizativo (Suecia) s. 6; Autoridad sueca para el entorno laboral, “Bullying” (13 de abril de 2017) www.av.se/en/health-and-safety/mental-ill-health-stress-threats-and-violence/bullying consultado el 5 de abril de 2019.

163 “6,000 Female Lawyers Are Calling Out Sexual Abuse in the Swedish Legal Industry – and It’s Just the Tip of the Iceberg”, *Business Insider Nordic* (Estocolmo, 16 de noviembre de 2017) <https://nordic.businessinsider.com/6000-swedish-female-lawyers-are-calling-out-sexual-abuse-in-their-industry-and-its-just-the-tip-of-the-iceberg-2017-11> consultado el 5 de abril de 2019.

de confianza en los responsables de la gestión de quejas que las mujeres suecas. Solo el 15 % de los lugares de trabajo de los encuestados suecos ofrecen formación para abordar el acoso sexual/intimidación. Los encuestados en lugares de trabajo que ofrecían formación presentaban una probabilidad algo menor de ser intimidados o de sufrir acoso sexual. Las percepciones sobre la eficacia de los programas de intimidación/acoso sexual fueron contradictorias (el 17 % de los encuestados suecos calificó el programa de su lugar de trabajo como “excelente”, mientras que el 18 % seleccionó “insuficiente” o “insignificante”).

En sus propias palabras

“ *Ahora que soy socia del bufete de abogados, es mi intención crear un entorno en el que este tipo de comportamiento y lenguaje no sea aceptable y todo el mundo lo sepa. Estamos en el camino correcto, pero todavía no lo hemos logrado del todo.*”

Mujer, bufete de abogados, Suecia

Reino Unido

Base de algunos de los mayores bufetes de abogados internacionales, el mercado jurídico de Reino Unido ha estado en primera plana del debate en la abogacía. En 2018 y principios de 2019, aparecieron de forma regular en las noticias del sector jurídico alegaciones de acoso sexual en los principales bufetes de abogados de Londres.¹⁶⁴ El año pasado, el número de denuncias de intimidación y acoso a la línea de ayuda para los profesionales jurídicos de Reino Unido aumentó considerablemente.¹⁶⁵ El acoso sexual y otras formas de acoso se regulan a través de la Ley de igualdad de 2010, que prohíbe la “conducta no deseada... que tiene el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esta persona”.¹⁶⁶ Sin embargo, la prohibición solo es aplicable en casos que impliquen una característica protegida (incluido el género) o acoso sexual. No está cubierta la intimidación por sí sola. Los empleadores pueden ser considerados responsables indirectos de acoso en el lugar de trabajo, excepto cuando hayan tomado medidas razonables para evitar la conducta.¹⁶⁷

Un total de 715 profesionales jurídicos de Reino Unido respondieron a la encuesta, abrumadoramente desde los bufetes de abogados. Los niveles de intimidación están por encima de la media, declarando un 62 % de las mujeres encuestadas y un 41 % de los hombres encuestados haber sufrido intimidación en relación con su empleo (en comparación con las medias internacionales del 55 % y 30 %,

164 Véase, p. ej., Abby Young-Powell, “‘A Frat-Like Mentality’: Is the Legal Workplace Improving For Women?” *The Guardian* (Londres, 14 de marzo de 2019) www.theguardian.com/law/2019/mar/14/a-frat-like-mentality-is-the-legal-workplace-improving-for-women consultado el 5 de abril de 2019; Jack Hardy, “Top Lawyer Brings #MeToo to Britain’s Legal Profession with Stories of Sexual Harassment”, *The Telegraph* (Londres, 30 de noviembre de 2018) www.telegraph.co.uk/news/2018/11/30/top-lawyer-brings-metoo-britains-legal-profession-stories-sexual consultado el 5 de abril de 2019; Gabriella Kane, “Clydes Dismisses Partner After ‘Inappropriate Behaviour’ Investigation”, *The Lawyer* (Londres, 12 de octubre de 2018) www.thelawyer.com/clydes-dismisses-partner-after-inappropriate-behaviour-investigation consultado el 5 de abril de 2019; Alex Taylor, “Exclusive: Clifford Chance Launches Second Probe into Partner Sexual Misconduct”, *The Lawyer* (Londres, 12 de abril de 2018) www.thelawyer.com/exclusive-clifford-chance-launches-second-probe-into-partner-sexual-misconduct consultado el 5 de abril de 2019.

165 Frances Gibb y Jonathan Ames, “Law Firm Bullying Culture in the Spotlight”, *The Times* (Londres, 24 de enero de 2019) www.thetimes.co.uk/article/law-firm-bullying-culture-in-the-spotlight-xmp8k9kg3 consultado el 5 de abril de 2019.

166 Ley de igualdad 2010 (Reino Unido) s. 26.

167 *Ibid* s. 109; House of Commons Women and Equalities Committee, “Sexual Harassment in the Workplace: Government Response to the Committee’s Fifth Report of Session 2017–19” (5 de diciembre de 2018) 6.

respectivamente). La frecuencia del acoso sexual está más cerca de la media global, afectando al 38 % de las mujeres encuestadas y al 6 % de los hombres encuestados. Los afectados que denuncian intimidación tienen en su gran mayoría una experiencia negativa: el 82 % afirmó que la respuesta de su lugar de trabajo era insuficiente o insignificante. En el 84 % de los casos, el autor no fue sancionado. Las personas encuestadas que experimentaron acoso sexual sufrieron una indiferencia similar del lugar de trabajo: el 74 % de los casos no se denuncian y, en los casos denunciados, la respuesta fue insuficiente o insignificante el 71 % de las veces.

Los lugares de trabajo del sector jurídico en Reino Unido han ido adelantados en la adopción de políticas contra la intimidación y el acoso sexual, habiendo indicado un 79 % de los encuestados que sus lugares de trabajo contaban con estas políticas (53 % en todo el mundo). Sin embargo, concordando con las malas experiencias descritas anteriormente, la confianza en los responsables de las políticas es inferior a la media internacional (60 % en comparación con el 65 % en todo el mundo). Los profesionales jurídicos británicos en lugares de trabajo con políticas sufren una cantidad de intimidación considerablemente menor. También existe un vínculo entre los lugares de trabajo que llevan a cabo formación y la menor prevalencia de intimidación y acoso sexual en esos lugares de trabajo. Aunque la formación no parece aumentar las tasas absolutas de denuncia, y las percepciones sobre la eficacia son malas (el 8 % dijo que la formación era excelente, mientras que el 33 % calificó el programa como insuficiente o insignificante), aquellos que han recibido formación presentan una mayor probabilidad de utilizar canales internos del lugar de trabajo para informar de incidentes.

En sus propias palabras

“ La supervisora me aconsejó diciendo que si mostraba un interés sexual en mi director, él sería bueno conmigo. Esto fue después de que él me hubiera lanzado un teléfono a la cabeza.

Mujer, bufete de abogados, Reino Unido

Estados Unidos

El epicentro del movimiento #MeToo, el acoso sexual en el lugar de trabajo ha recibido una atención pública sin precedentes en EE. UU. desde finales de 2017.¹⁶⁸ A medida que ha crecido la concienciación sobre la naturaleza y el alcance de este problema, las profesiones jurídicas han empezado a luchar contra el comportamiento inaceptable en el lugar de trabajo. Sin embargo, las características culturales siguen suponiendo una barrera para prevenir el acoso sexual y la intimidación en los lugares de trabajo del sector jurídico en EE. UU. Un comentario señalaba que “algunos bufetes de abogados y sus miembros... restan importancia a las denuncias de conducta indebida, aprueban un entorno de trabajo hostil y penalizan a aquellos que se pronuncian sobre estas injusticias. En efecto, los abogados pueden convertirse en la antítesis de los defensores cuando se trata de apoyar y proteger a las víctimas entre ellos”.¹⁶⁹

168 Al menos 200 hombres prominentes han dejado sus puestos tras las acusaciones de acoso sexual: Audrey Carlsen y otros, “#MeToo Brought Down 201 Powerful Men. Nearly Half of Their Replacements Are Women”, *The New York Times* (Nueva York, 29 de octubre de 2018) www.nytimes.com/interactive/2018/10/23/us/metoo-replacements.html consultado el 5 de abril de 2019. El porcentaje de estadounidenses que clasificaron el acoso sexual en el lugar de trabajo como un problema grave aumentó más de 15 puntos porcentuales en 2017: Caitlin Gibson y Emily Guskin, “A Majority of Americans Now Say that Sexual Harassment is a Serious Problem”, *The Washington Post* (Washington D. C., 17 de octubre de 2017) www.washingtonpost.com/lifestyle/style/a-majority-of-americans-now-say-that-sexual-harassment-is-a-serious-problem/2017/10/16/707e6b74-b290-11e7-9e58-e6288544af98_story.html consultado el 5 de abril de 2019.

169 The Young Lawyer Editorial Board of *The American Lawyer*, “YL Board: This Is What Sexual Harassment in the Legal Industry Looks Like”, *The American Lawyer* (Nueva York, 28 de febrero de 2018) www.law.com/americanlawyer/2018/02/28/yl-board-this-is-what-sexual-harassment-in-the-legal-industry-looks-like consultado el 5 de abril de 2019.

Desde una perspectiva legislativa, el acoso sexual se clasifica como un tipo de discriminación y está prohibido según la ley federal cuando da lugar a un entorno de trabajo hostil u ofensivo o cuando se asocia a una acción laboral adversa.¹⁷⁰ Varios estados también han aprobado legislación que aborda este problema.¹⁷¹ A diferencia del acoso sexual, no existen leyes antiintimidación específicas del lugar de trabajo a nivel federal o estatal.¹⁷² Se aplican protecciones si la conducta constituye acoso basado en una característica protegida.¹⁷³ También está aumentando el interés público en este asunto y ha habido cierto movimiento legislativo a nivel estatal.¹⁷⁴

Un total de 359 profesionales jurídicos de EE. UU. respondieron a la encuesta. De estos, la mayoría eran mujeres y trabajaban en bufetes de abogados. Los encuestados estadounidenses presentaron tasas más altas tanto de acoso sexual como de intimidación que la media global: el 63 % de las mujeres encuestadas y el 38 % de los hombres encuestados señalaron que habían sufrido intimidación. De aquellos que habían sufrido intimidación, el 89 % había sufrido intimidación más de una vez. Las mujeres afectadas presentaron una probabilidad 16 puntos porcentuales mayor de haber sufrido intimidación durante el último año. El acoso sexual también había sido experimentado de manera habitual por los profesionales jurídicos de EE. UU.: el 54 % de las mujeres encuestadas y el 11 % de los hombres encuestados habían sufrido acoso sexual (por encima de las medias globales). El acoso sexual se produjo con más frecuencia en el lugar de trabajo físico (79 %) y en eventos sociales de trabajo (51 %).¹⁷⁵

En sus propias palabras

“Un socio de alto nivel asignaba ciertos trabajos para ciertos clientes en función de la apariencia (“[al cliente] le gustan las rubias”). Este mismo socio te obligaba de forma regular a sentarte en su oficina mientras te deleitaba con historias de los actos sexuales en los que había participado con varias mujeres.

Mujer, bufete de abogados, EE. UU.

Los encuestados en EE. UU. declararon una mayor utilización de políticas que la media global: el 71 % señaló que su lugar de trabajo contaba con una política o políticas para abordar la intimidación y el acoso sexual. La mayoría sabía quién era responsable de la gestión de las quejas bajo la política (78 %) y expresó confianza en esas personas (63 %). Las personas encuestadas en lugares de trabajo con políticas presentaron una probabilidad menor de sufrir intimidación o acoso sexual que aquellas en lugares de trabajo sin políticas. La formación también resultó significativamente más frecuente en EE. UU. que a nivel global: el 46 % de los lugares de trabajo de los encuestados impartían formación

170 Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964 (EE. UU.); Equal Employment Opportunity Commission, “Harassment” en www.eeoc.gov/laws/types/acoso.cfm consultado el 5 de abril de 2019; Equal Employment Opportunity Commission, “Sexual Harassment” en www.eeoc.gov/laws/types/sexual_acoso.cfm consultado el 5 de abril de 2019.

171 Véase, p. ej., Kathleen Pender, “New California Harassment Laws Take Effect Jan. 1”, *San Francisco Chronicle* (San Francisco, 31 de diciembre de 2018) www.sfchronicle.com/business/networth/article/New-California-harassment-laws-take-effect-Jan-1-13499089.php consultado el 5 de abril de 2019; Texas Workforce Commission, *Sex Discrimination* <https://twc.texas.gov/jobseekers/sex-discrimination> consultado el 5 de abril de 2019.

172 Rickey Richardson, “Workplace Bullying in the United States: An Analysis of State Court Cases” (2016) 3 *Cogent Business & Management* (en línea) 1, 4.

173 Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (EE. UU.).

174 Véase Richardson (n. 172) 4. Por ejemplo, 31 legislaturas han introducido la Healthy Workplace Bill, que proporcionaría “una vía para la reparación legal por crueldad perjudicial para la salud en el trabajo”: Healthy Workplace Bill, “State Activity” <https://healthyworkplacebill.org/states> consultado el 5 de abril de 2019; Healthy Workplace Bill, “Quick Facts About the Healthy Workplace Bill” en <https://healthyworkplacebill.org/bill> consultado el 5 de abril de 2019.

175 Los encuestados podían seleccionar más de una ubicación, por lo que el total acumulado excede el 100 %.

(más de 20 puntos porcentuales por encima de la media global). El 66 % de los encuestados estadounidenses consideraban adecuado el programa de formación de su lugar de trabajo. Los encuestados en lugares de trabajo con formación presentaban una probabilidad ligeramente inferior de haber sufrido intimidación, pero no de haber sufrido acoso sexual. El 61 % de los encuestados calificó la política de prevención de sus lugares de trabajo como suficiente o mejor.

En sus propias palabras

“ *Él era un cargo electo y pensé que no se me creería. Hubo testigos del [contacto físico inapropiado grave], pero temía que dijeran a la gente que el acto fue consentido. Nadie detuvo su conducta en aquel momento.*

Mujer, gobierno, EE. UU.

Recomendaciones

La Unidad de Política Legal e Investigación (LPRU) de la IBA, sobre la base de los datos anteriores, numerosas fuentes de documentación secundaria y el diálogo con las partes interesadas de diferentes esferas de la profesión a nivel mundial, ha desarrollado las diez recomendaciones siguientes. No alegamos ningún monopolio sobre el saber. Estas recomendaciones son puntos de partida para el debate actual sobre cómo la profesión jurídica puede abordar de forma efectiva y proactiva la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Las voces de todas las partes interesadas son bienvenidas en este diálogo.

1. Aumentar la concienciación

Antes de que se pueda abordar un problema, debe conocerse. Tal y como señaló el jurista estadounidense Louis Brandeis: “La publicidad se considera justamente como un remedio para las enfermedades sociales e industriales. Se dice que la luz solar es el mejor desinfectante y la luz eléctrica es el policía más eficiente”.¹⁷⁶ La finalidad impulsora de esta investigación es triple: obtener una comprensión empírica de la naturaleza, la prevalencia y el impacto de la intimidación y el acoso sexual; informar a la profesión; y proporcionar una plataforma para los esfuerzos por el cambio. El conocimiento de la existencia de esta investigación y de investigaciones similares es esencial para los líderes de la profesión, que son los que están mejor posicionados para lograr el cambio; para los afectados actuales y en el futuro, para que sepan que no están solos y ayudar a minimizar el estigma; y para todos nosotros, para motivar esfuerzos individuales y colectivos para mejorar los lugares de trabajo del sector jurídico.

El sector debería asegurarse de que este informe e investigaciones similares se distribuyan ampliamente. Los bufetes de abogados y otros lugares de trabajo jurídicos deberían considerar divulgar internamente este informe (o un resumen). Los colegios de abogados y las autoridades reguladoras jurídicas deberían considerar celebrar eventos, posiblemente para fomentar la formación jurídica continuada, para debatir estos asuntos entre los miembros. Todas las partes interesadas deben participar en este debate: tal y como esta investigación ha demostrado, la intimidación y el acoso sexual afectan a todas las partes de la profesión. Desde becarios hasta socios, abogados del Queen’s Counsel, profesionales jurídicos júnior del sector público hasta fiscales generales, abogados internos júnior, y consejeros generales, asociados judiciales y jueces del Tribunal Supremo, cada miembro de la profesión tiene un papel en la eliminación de la intimidación y el acoso sexual. Más allá de los eventos oficiales y la distribución de la investigación, estas conversaciones deben continuar en los lugares de trabajo. Los supervisores deben asumir la responsabilidad de conversar sobre estos asuntos con sus equipos regularmente.

La IBA llevará a cabo una campaña de participación global para concienciar sobre estos problemas y fomentar el diálogo entre todas las partes interesadas. Tras el lanzamiento del informe el 15 de mayo en Londres, la IBA celebrará eventos en los seis continentes en colaboración con colegios y bufetes de abogados miembros. A la fecha de redacción, están previstos eventos en Edimburgo, Budapest, Ciudad de México, Washington D. C., Nueva York, Sídney, Melbourne, Canberra, Auckland, Santiago, Buenos Aires, São Paulo, Doha, Johannesburgo, Adís Abeba, Madrid y Bruselas. La campaña culminará con una sesión de presentación en la Conferencia Anual de la IBA en Seúl en septiembre de 2019. El informe y sus conclusiones también se divulgarán ampliamente a través de redes sociales y medios tradicionales.

176 Louis Brandeis, *Other People’s Money: And How The Bankers Use It* (Frederick A Stokes Publishers 1914) 92.

2. Implementar y revisar políticas y estándares

Tal y como muestran las conclusiones de este informe, las políticas no son la panacea. Pero son un punto de partida necesario. Articular estándares claros de conducta en el lugar de trabajo, describir los procedimientos a seguir en caso de queja y recordar regularmente al personal el contenido de las políticas son pasos importantes para abordar la intimidación y el acoso sexual. Las políticas específicas del lugar de trabajo también pueden reforzarse con estándares de nivel macro articulados por reguladores y colegios de abogados.

Dado que esta encuesta ha subrayado que casi la mitad de los lugares de trabajo de los encuestados carecían de políticas, los lugares de trabajo del sector jurídico sin políticas sobre comportamiento perjudicial deberían considerar inmediatamente la adopción de dichos documentos. Las políticas deberían adaptarse al lugar de trabajo individual e implementarse correctamente, no deben ser documentos adquiridos tal cual y guardados en el cajón. Y la presencia de políticas no ha de llevar a la complacencia. Un analista ha advertido en un contexto relacionado sobre el riesgo de que “los empleados y empleadores por igual tiendan a equiparar la mera presencia de estas estructuras con el cumplimiento legal y que sean menos conscientes de si las estructuras realmente promueven los ideales legales”.¹⁷⁷

Las políticas deben estar ampliamente enmarcadas y no restringidas por definiciones legales estrictas, tal y como recomienda la Women’s Bar Association de Massachusetts, “los bufetes no deben construir barreras que impongan una definición legal que ha de cumplirse para poder responder a comportamientos que menoscaben la cultura de civilidad y respeto”.¹⁷⁸ Esto es necesario porque, tal y como refleja el informe, la mayor parte de la intimidación y el acoso sexual en la profesión se producen en la parte inferior de la escala de gravedad, lo que puede no dar lugar a responsabilidad legal pero conlleva consecuencias perjudiciales individuales y para el lugar de trabajo. Las políticas también deberían prestar atención a los entornos de trabajo cambiantes de los profesionales jurídicos, que podrían incluir oficinas de clientes, otros lugares de trabajo del sector jurídico, colegios, tribunales, etc., todos los sitios posibles de intimidación o acoso sexual. Los lugares de trabajo deben permanecer alerta y actualizar de forma regular sus políticas para incorporar nuevos factores internos y externos. Se debe recordar periódicamente a los trabajadores el contenido y los procedimientos de las políticas, la encuesta reveló que solo uno de cada cinco lugares de trabajo de los encuestados recordaba con frecuencia la existencia de las políticas relevantes. Se espera que este informe sea un recordatorio oportuno para que todos los lugares de trabajo del sector jurídico revisen sus políticas sobre intimidación y acoso sexual.

La profesión debería realizar un esfuerzo colectivo para introducir o revisar políticas. Las autoridades reguladoras de la profesión deberían considerar la idoneidad y la eficacia de introducir requisitos obligatorios para las políticas del lugar de trabajo para abordar el acoso sexual y la intimidación, como se ha hecho en algunas jurisdicciones (ya sea a través de obligaciones legislativas sobre todos los lugares de trabajo o compromisos reguladores específicos de la profesión). Las autoridades reguladoras y los colegios de abogados deberían desarrollar o actualizar normas de conducta (ya sean obligatorias u orientativas), estableciendo claramente que la intimidación y el acoso sexual no tienen cabida alguna en la profesión. El Colegio de Abogados de Inglaterra y Gales y el Ministerio de Justicia de Reino Unido, por ejemplo, lanzarán en breve el Compromiso sobre la Mujer en el Sector Jurídico, por el cual las organizaciones signatarias “se comprometen a nivel directivo a combatir la discriminación sexual, la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo”. Por otro lado, el Colegio de Abogados de Irlanda está modificando su Código de Conducta para prohibir expresamente

177 Lauren Edelman, *Working Law: Courts, Corporations, and Symbolic Civil Rights* (University of Chicago Press 2016) 12.

178 Véase Rikleen, “Survey of Workplace Conduct” (n. 20) 34.

la intimidación y el acoso sexual.¹⁷⁹ Esta combinación de discursos a niveles micro y macro reforzará los estándares normativos contra la intimidación y el acoso sexual.

La IBA primero revisará y modificará sus propias políticas del lugar de trabajo, lo que incluye llevar a cabo una encuesta de la cultura del lugar de trabajo para comprender las actitudes del personal en su sede central en Londres y las oficinas regionales. En segundo lugar, la IBA introducirá una política contra el acoso dirigida a la conducta que tiene lugar en las aproximadamente 60 conferencias que celebra en todo el mundo cada año. Se incluirá una versión corta de la política en todos los programas de las conferencias, estando la versión completa disponible en línea. Se tomarán medidas para concienciar sobre el contenido de la política en todos los eventos de la IBA. Tercero, con ocasión de la próxima revisión de los *Principios Internacionales de Conducta para las Profesiones Jurídicas* de la IBA, se propondrá al Consejo de la IBA considerar la modificación del comentario del Principio 2 (“Honestidad, integridad y justicia”) para articular que la intimidación y el acoso sexual son incompatibles con las obligaciones de los profesionales jurídicos.

3. Introducir formación periódica y adaptada

A pesar de la ausencia de una correlación definitiva entre la formación en el lugar de trabajo y la reducción de las tasas de intimidación y acoso sexual, este informe y otros estudios han destacado los beneficios de la formación para abordar dicha conducta.¹⁸⁰ Los encuestados en lugares de trabajo con formación presentaban una probabilidad significativamente menor de haber sufrido intimidación o acoso sexual durante el último año. También presentaban menos probabilidades de haber sufrido intimidación o acoso sexual por parte de su supervisor y más probabilidades de denunciar a través de canales internos. A pesar de estos efectos positivos, muy pocos lugares de trabajo del sector jurídico están llevando a cabo formación periódica y adecuada. Solo el 22 % de los lugares de trabajo de los encuestados realizaron formación para abordar el acoso sexual y la intimidación. En consecuencia, existe un margen considerable para que la profesión jurídica aumente la prevalencia y el alcance de la formación.

Dicha formación debe ser “respaldada en los niveles más altos de la organización, desarrollada con regularidad pero de forma variada y dinámica, llevada a cabo... de forma interactiva y evaluándose su eficacia periódicamente”.¹⁸¹ Este informe reveló que una combinación de formación proporcionada interna y externamente parece ser el enfoque más eficaz, así como que las organizaciones que externalizaban completamente su formación recibieron las peores calificaciones de idoneidad. Esto refleja que los ejemplos, escenarios y procedimientos relevantes para el lugar de trabajo son elementos esenciales de la formación eficaz. La formación debe ir más allá de la orientación al cumplimiento, dirigida únicamente a cumplir con definiciones legales estrictas y proporcionar un escudo contra la responsabilidad. La formación debe dirigirse a todas las formas de comportamiento negativo en el lugar de trabajo, incluidas aquellas que no estén prohibidas por la ley: “la incivilidad suele actuar como

179 Véase Aedamair Gallagher, “Women’s Issues? The Findings of a Recent Survey on Women at the Bar are Outlined” (2016) 21(2) Bar Review 50–53.

180 Debe reiterarse que la investigación empírica existente sobre la formación tiene limitaciones significativas. Como se observó en el estudio de referencia de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU. “los resultados de los estudios [sobre formación] reflejan solo la eficacia de las formaciones específicas que se evaluaron. Los datos no pueden extrapolarse para respaldar conclusiones generales sobre la eficacia de la formación. De hecho, nuestra conclusión más importante es que necesitamos una evidencia empírica mejor sobre qué tipos de formación son eficaces y qué componentes, más allá de la formación, son necesarios para hacer que la formación en sí misma sea más eficaz”: Feldblum y Lipnic (n. 96) 49.

181 Susan Bisom-Rapp, “Sex Harassment Training Must Change: The Case for Legal Incentives for Transformative Education and Prevention” (2018) 71 Stanford Law Review 62, 71.

“droga de iniciación” al acoso en el lugar de trabajo”, por lo que la formación debe intentar “detener el comportamiento inapropiado incluso antes de que llegue hasta el nivel de acoso ilegal”.¹⁸²

Los lugares de trabajo también deberían considerar la formación específica para los gerentes sobre cómo prevenir y responder a los incidentes así como formación para la intervención de testigos: un área que se señala que “presenta un potencial prometedor para prevenir el acoso en el lugar de trabajo”.¹⁸³ Sea cual sea la naturaleza exacta, es poco probable que la formación tenga un impacto si se realiza de forma aislada: “la formación eficaz no se produce en un vacío”.¹⁸⁴ En lugar de ello, debe ser “parte de un esfuerzo integral realizado por el empleador para prevenir el acoso”,¹⁸⁵ lo que incluye aplicar varias de las otras recomendaciones articuladas en este informe.

La profesión debería hacer un esfuerzo concertado para mejorar la frecuencia y la calidad de la formación para abordar el acoso sexual y la intimidación. Los lugares de trabajo individuales que actualmente no realizan formación deberían considerar hacerlo de forma regular y personalizada. Los lugares de trabajo que realizan formación deberían revisar sus métodos y frecuencia. Los colegios de abogados deberían considerar elaborar materiales de formación específicos para la jurisdicción y ofrecer cursos de formación para la educación continua del sector jurídico.¹⁸⁶ Los legisladores y autoridades reguladoras profesionales deberían considerar la idoneidad y la eficacia del establecimiento de requisitos de formación obligatorios.

La IBA creará un centro de recursos en línea que sirva como centro de coordinación de materiales de formación eficaz, incluyendo directrices y materiales de buenas prácticas. Como parte de este centro, la IBA creará una serie de vídeos que explicarán los resultados y recomendaciones de este informe, que incluirán declaraciones expresas de altos directivos de la IBA de que la intimidación y el acoso sexual son inaceptables. Es posible que los lugares de trabajo deseen incorporarlos en sus programas de formación.

4. Fomentar el diálogo y compartir buenas prácticas

Este informe demuestra que la intimidación y el acoso sexual afectan a todas las partes de la profesión jurídica en todo el mundo. Sin embargo, a pesar del dicho de que un problema compartido es un problema reducido a la mitad, a menudo los lugares de trabajo consideran que han de abordar estos desafíos solos. Aunque las obligaciones de confidencialidad y el riesgo de difamación pueden inhibir el intercambio de información sobre casos concretos, los miembros de la profesión deberían unirse para debatir sobre desafíos y tendencias y compartir ideas sobre lo que funciona y lo que no.

La profesión debería considerar crear redes para debatir sobre estos problemas y sus enfoques, compartir buenas prácticas, conocimientos y animar en los esfuerzos por abordar el acoso sexual y la intimidación. Estas pueden establecerse de manera informal o semiformal a iniciativa de varios lugares de trabajo jurídicos en una ubicación concreta, ya sea involucrando a socios ejecutivos, socios de personal o responsables de recursos humanos (o sus equivalentes en lugares de trabajo que no sean bufetes de abogados) o formalmente a través de grupos de trabajo permanentes o comités de colegios de abogados. A nivel regional y global, los colegios de abogados y las autoridades reguladoras profesionales deberían implicarse de forma más activa con sus homólogos en estos temas (estas últimas, quizá, a través de foros como la International Conference of Legal Regulators).

182 Equal Employment Opportunity Commission, “EEOC Launches New Training Programme on Respectful Workplaces” (Press Release, 4 de octubre de 2017) www1.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/10-4-17.cfm consultado el 5 de abril de 2019.

183 Véase Feldblum y Lipnic (n. 96) 54.

184 *Ibid* 48.

185 *Ibid* 45.

186 Véase New Zealand Law Society Working Group (n. 110) 99–101.

La IBA animará a sus divisiones y comités a incluir regularmente sesiones sobre intimidación y acoso sexual como parte de la Conferencia Anual de la IBA y conferencias regionales. Estos esfuerzos comenzarán con una sesión de presentación en Seúl en la Conferencia Anual de la IBA de 2019 en septiembre. Durante la campaña global tras este informe, descrita anteriormente, la IBA intentará facilitar un debate sincero entre distintos segmentos de la profesión para fomentar el diálogo inmediato y continuo y compartir buenas prácticas. La IBA también seguirá el ejemplo de la American Economic Association en la búsqueda de la participación, la colaboración y el intercambio de información con organismos profesionales de otros sectores, para garantizar que los esfuerzos para abordar estos problemas que afectan a toda la sociedad no se lleven a cabo de forma aislada.¹⁸⁷

5. Asumir la responsabilidad

El cambio cultural comienza desde arriba. Tanto la investigación previa como la participación de actores relevantes para este informe indicaron que el cambio en el lugar de trabajo es más efectivo cuando es impulsado por el personal directivo. La intimidación y el acoso sexual prosperan en lugares de trabajo en los que los empleados perciben que dicha conducta no es tomada en serio por la dirección.¹⁸⁸ Por el contrario, es más probable que los trabajadores consideren que abordar el comportamiento inaceptable es una prioridad colectiva cuando los líderes ponen énfasis en la necesidad de cambio.¹⁸⁹ Los líderes de alto nivel deben manifestar claramente que no pueden tolerarse ni se tolerarán la intimidación y el acoso sexual.

Aunque el cambio cultural puede comenzar desde arriba, todas las capas de la profesión pueden y deben asumir la responsabilidad de abordar estos problemas. Como la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de EE. UU. destacó en su investigación sobre el acoso en el lugar de trabajo de 2016, “el refuerzo de esa cultura puede y debe venir desde abajo, el medio y cualquier otro nivel”.¹⁹⁰ Asumir la responsabilidad del problema implica aceptar la responsabilidad de, y tomar medidas para, abordar las situaciones en las que aumenta el riesgo de conducta indebida. Este informe reveló que los eventos sociales relacionados con el trabajo son la segunda ubicación más común en la que se produce el acoso sexual. A menudo el alcohol se cita como un factor contributivo a la conducta indebida en dichos entornos.

Asumir la responsabilidad respecto al problema también requiere que los miembros de la profesión presten atención a la conducta inapropiada cuando se produzca y respondan en consecuencia. Durante demasiado tiempo, la persona afectada ha soportado la carga de iniciar una reclamación formal antes de que se contemple cualquier acción. Los testigos deben desempeñar un papel más prominente en la prevención y la lucha contra la intimidación y el acoso sexual: ya no pueden permanecer en silencio. Tomando prestada una frase de un contexto completamente diferente, “si ves algo, di algo”.

La profesión debería, de forma individual y colectiva, manifestar claramente la posición de que la intimidación y el acoso sexual en la profesión son inaceptables y cuando sea necesario denunciar la conducta inapropiada. Los socios gerentes, abogados de alto nivel, asesores generales, jueces y otros líderes de la profesión deberían, dentro de sus lugares de trabajo y públicamente, trasladar este mensaje y tomar medidas a su disposición para lograr un cambio positivo. Los líderes de alto nivel deberían ser

187 American Economic Association, “A Message From the AEA Leadership on the Professional Climate in Economics” (comunicado de prensa, 18 de marzo de 2019) www.aeaweb.org/news/member-announcements-mar-18-2019 consultado el 5 de abril de 2019.

188 Chloe Hart, Alison Dahl Crossley y Shelley Correll, “Leader Messaging and Attitudes toward Sexual Violence” (2018) 4 *Socius* 1, 2; Louise Fitzgerald, Suzanne Swan y Vicki Magley, “But Was It Really Sexual Harassment? Legal, Behavioral, and Psychological Definitions of the Workplace Victimization of Women” en William O’Donohue (ed.) *Sexual Harassment: Theory, Research and Treatment* (Allyn & Bacon 1997) 5; Theresa Glomb, “Ambient Sexual Harassment: An Integrated Model of Antecedents and Consequences” (1997) 71 *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 309; Cooper-Thomas y otros (n. 41) 384–407; Hoel y Vartia (n. 35) 24.

189 *Ibid* Fitzgerald, Swan y Magley (n. 188) 9; Cooper-Thomas y otros (n. 41) 384–407.

190 Véase Feldblum y Lipnic (n. 96) 58.

ejemplos de los estándares de comportamiento esperados y ser una presencia visible en los comités, grupos de trabajo e iniciativas creadas para implementar estrategias para lograr el cambio. Los lugares de trabajo deberían fomentar el consumo responsable de alcohol en eventos sociales y tomar medidas para minimizar el consumo excesivo de alcohol, en vista del riesgo exacerbado de comportamiento negativo.

La IBA, a través de sus altos responsables y su presidente, adoptará una postura pública sobre la necesidad de abordar urgentemente la intimidación y el acoso sexual en la profesión tras la publicación de este informe. Este mensaje se divulgará sistemáticamente a lo largo del mandato presidencial actual (hasta diciembre de 2020), incluyendo durante las intervenciones del presidente en las Reuniones de Mitad de Año de la IBA de 2019 celebradas en Budapest y en la Conferencia Anual de la IBA de 2019 en Seúl. La IBA también intentará empoderar a otros líderes de la profesión para que se manifiesten de forma clara respecto a estos asuntos, desarrollando temas de conversación y orientación accesibles al público. Como se ha descrito anteriormente, la IBA ha introducido una política de acoso para sus conferencias y está coordinándose con todas las organizaciones que celebran eventos secundarios para comunicar de forma clara las expectativas de la IBA. La IBA también está revisando el formato de sus encuentros sociales para reducir el riesgo de consumo excesivo de alcohol.

6. Recopilar datos y aumentar la transparencia

La motivación de este informe fue la necesidad de más y mejores datos sobre intimidación y acoso sexual en la abogacía. La IBA no es la única organización que reconoce las dificultades planteadas por una gran cantidad de datos completos. La investigación de 2018 sobre acoso sexual en el lugar de trabajo del Comité de Mujeres e Igualdad de la Cámara de los Comunes británica señaló: “Un tema recurrente de esta investigación ha sido una falta de conocimiento sobre el alcance del acoso sexual... Sin datos sólidos sobre la prevalencia y los resultados, el Gobierno no puede evaluar si las intervenciones políticas, los cambios legales y los procesos de aplicación son eficaces para hacer más seguros los lugares de trabajo”.¹⁹¹

Aunque la ausencia de datos puede plantear problemas concretos a nivel macro, también afecta a las intervenciones a nivel micro. Dado que la cultura de un lugar de trabajo tiene un impacto directo en las experiencias de intimidación y acoso sexual, es importante que los empleadores tengan acceso a datos relacionados con los desafíos particulares en sus lugares de trabajo. Con este fin, es útil que los lugares de trabajo lleven a cabo “autoevaluaciones internas” para determinar las áreas de cambio concretas, de manera que las intervenciones puedan estar dirigidas adecuadamente a la cultura específica del lugar de trabajo.¹⁹² La recogida de datos no debería limitarse a la intimidación y el acoso sexual y debería formar parte de iniciativas más amplias de recogida de datos sobre diversidad, salud mental y satisfacción en el lugar de trabajo en el sector jurídico.

La transparencia es crucial, tanto como un paso simbólico como para ayudar a abordar el comportamiento negativo en el lugar de trabajo. En varias jurisdicciones, las autoridades reguladoras profesionales han reiterado públicamente la necesidad de que los lugares de trabajo del sector jurídico informen de incidentes sobre intimidación y acoso sexual en virtud de las obligaciones de buena conducta y prohibiciones de conducta indebida grave.¹⁹³ Este es un punto de partida necesario, pero la transparencia debería ir más allá. Los lugares de trabajo del sector jurídico deben considerar seguir el ejemplo de las cuatro grandes consultoras (“Big Four”), que publicaron datos sobre el número de socios que abandonaron sus puestos en los últimos cuatro años tras alegaciones de comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo.¹⁹⁴ En ese caso, una empresa lideró el camino haciendo públicos sus datos, lo que provocó que las otras tres lo hicieran. Cabe esperar que si varios bufetes de abogados importantes adoptaran medidas similares, podría darse una revelación mayor de estos problemas en la profesión, con los consiguientes beneficios de concienciación y transparencia.

191 Véase House of Commons Women and Equalities Committee (n. 167) 46.

192 Véase Rikleen, “Survey of Workplace Conduct” (n. 20) 33. Véase Feldblum y Lipnic (n. 96) 37.

193 Véase, p. ej., New Zealand Law Society Working Group (n. 110) 99–101.

194 Véase Burgess y Kinder (n. 61).

La profesión debería, a nivel de cada lugar de trabajo, comprometer más recursos para recopilar y analizar datos sobre la intimidación y el acoso sexual internos y problemas relacionados. Los lugares de trabajo deberían considerar llevar a cabo encuestas regulares sobre clima laboral, con secciones específicas sobre intimidación y acoso sexual. Los datos de reclamaciones, resultados y encuestas deberían utilizarse para medir el progreso y la eficacia de las estrategias adoptadas. Aunque esto requerirá inversiones de capital humano y financiero, los beneficios de una mayor productividad como resultado de un lugar de trabajo más armonioso deberían justificar pronto tales desembolsos. Los lugares de trabajo también deberían considerar publicar resúmenes de los datos anualizados. Se trata de problemas muy sensibles y puede haber resistencia a dicha transparencia radical, pero la profesión se beneficiaría de que los lugares de trabajo del sector jurídico fueran transparentes sobre la naturaleza de los desafíos a los que se enfrentan. Los colegios de abogados y autoridades reguladoras profesionales deberían considerar llevar a cabo sus propias encuestas o realizar otras actividades de recopilación de datos y hacerlo de forma regular.¹⁹⁵ El Colegio de Abogados de Inglaterra y Gales, por ejemplo, llevó a cabo su encuesta de Vida Laboral de los Abogados en 2011, 2013 y 2017. Las autoridades reguladoras deberían publicar datos anuales sobre quejas relacionadas con intimidación y acoso sexual, así como tendencias relevantes.

La IBA tratará de llevar a cabo una segunda versión de esta encuesta en 2024, para obtener más datos sobre intimidación y acoso sexual dentro de la abogacía y permitir comparaciones con los datos de este informe. La IBA también recopilará los estudios existentes abundantes en datos sobre este tema, muchos de los cuales se han citado en este informe, y los incluirá en los recursos en línea para mejorar la visibilidad de sus conclusiones. Se traducirá un resumen de este informe a, como mínimo, los seis idiomas en los que estuvo disponible la encuesta (inglés, francés, italiano, portugués, ruso y español) para garantizar que estos datos y recomendaciones estén disponibles para el público más amplio posible.

7. Explorar modelos flexibles de denuncia

Los sistemas de denuncia eficaces que empoderan a los afectados por intimidación y acoso sexual para que denuncien sus experiencias están “entre los elementos más críticos” de una estrategia para abordar dicha conducta. Sin embargo, este informe muestra que los mecanismos de denuncia en muchos lugares de trabajo del sector jurídico no están funcionando: el 75 % de los encuestados que habían sufrido acoso sexual y el 57 % de los que habían sufrido intimidación nunca lo habían denunciado. Entre los motivos más frecuentes para no denunciar se citó el miedo a las repercusiones y la falta de confianza en los procedimientos de denuncia. En otros casos, investigaciones psicológicas han revelado que la denuncia puede suponer un enorme coste para quienes deciden presentarla, empeorando la situación laboral, psicológica y de salud de los afectados.¹⁹⁶

La profesión debería, por lo tanto, considerar de forma urgente la revisión de los modelos de denuncia existentes, tanto en lugares de trabajo individuales como en organizaciones externas que reciban las denuncias (una función a menudo ejercida por autoridades reguladoras profesionales o colegios de abogados). Se debe hacer hincapié en la flexibilidad: “[los lugares de trabajo] deberían ofrecer procedimientos de denuncia que sean polifacéticos, ofreciendo una gama de métodos, múltiples puntos de contacto y diversidad geográfica y organizativa cuando sea posible, para que

195 Recientemente, un juez australiano escribió: “Aquellos en puestos de influencia tienen una responsabilidad particular, como son aquellos que controlan el Consejo Legal de Australia y los colegios de abogados. ¿Deberían ordenar un estudio sobre la prevalencia del acoso sexual dentro de la profesión, comparable con el estudio realizado para el ámbito universitario australiano? Gracias a los resultados de dicha encuesta, podrían solicitar asesoramiento experto sobre qué, de haberlo, debería hacerse a continuación”: Catherine Branson, “Making the Law Safer for Women” (2018) 144 Precedente 2.

196 Véase, p. ej., Mindy Bergman y otros, “The (Un)Reasonableness of Reporting: Antecedents and Consequences of Reporting Sexual Harassment” (2002) 87 *Journal of Applied Psychology* 230–242; Matthew Hesson-McInnis y Louise Fitzgerald, “Sexual Harassment: A Preliminary Test of an Integrative Model” (1997) 27 *Journal of Applied Social Psychology* 877, 896.

los empleados denuncien los casos de acoso”.¹⁹⁷ Los afectados deben sentir que pueden denunciar incidentes independientemente de la gravedad y que los incidentes se tratarán de forma sensible, proporcional y, en la medida necesaria, de forma confidencial.

Los lugares de trabajo del sector jurídico deberían intentar desarrollar o consolidar culturas laborales de apoyo, en lugar de desconfianza, respecto a la denuncia de incidentes, tanto en el contexto actual como en general.¹⁹⁸ Los trabajadores deben sentirse seguros al plantear preocupaciones: a menudo hay “una presión clara en el lugar de trabajo para evitar ser visto como alguien sin sentido del humor o alguien que está fuera del equipo”.¹⁹⁹ Los lugares de trabajo también deben considerar si los procesos de denuncia independientes son adecuados para garantizar que el personal pueda denunciar ante personas ajenas a la jerarquía del lugar de trabajo.²⁰⁰ La mejora de los modelos de denuncia flexibles no será la panacea; el motivo más común para no denunciar fue el perfil o el estatus del autor y unos mejores modelos de denuncia nunca mitigarán estas preocupaciones por completo. Sin embargo, al hacer hincapié en que los lugares de trabajo están tomándose en serio estos problemas, están abiertos a la denuncia a través de diversos canales flexibles y están decididos a prevenir represalias, incluso esta otra barrera más importante para la denuncia puede rebajarse.

Un posible modelo a considerar es el proceso interno de queja adoptado en 2018 por el sector jurídico en Victoria, Australia. Además de los canales de queja formales disponibles a través de las autoridades reguladoras profesionales y de otros organismos institucionales, esta política permite a los afectados presentar una queja para “iniciar una investigación y respuesta” o una denuncia “con el fin de mejorar la implementación de las metas de formación y concienciación” de la política. Las quejas se investigan, cuando es posible con el apoyo de un profesional de alto nivel con cualificaciones, y, en algunas circunstancias, se derivan a las autoridades reguladoras profesionales. Las denuncias, por otra parte, son anónimas y se utilizan únicamente con fines estadísticos y para recoger información para las iniciativas del sector en Victoria en la lucha contra la intimidación y el acoso sexual. Este modelo ofrece a los afectados una vía para que sus voces sean escuchadas en circunstancias en las que no deseen presentar formalmente una queja y su consiguiente investigación.²⁰¹

La tecnología puede ofrecer otras herramientas para mejorar los modelos de denuncia existentes. Varias universidades importantes de EE. UU. han adoptado una plataforma proporcionada por Callisto, una organización sin ánimo de lucro, que permite a los afectados guardar registros escritos fechados de agresión sexual.²⁰² Los afectados pueden decidir en una fecha posterior si desean denunciar y pueden apoyarse en ese registro fechado. Callisto también aprovecha la tecnología de “custodia de información”, por la cual los afectados pueden identificar al autor, pero su denuncia solo se remite a la autoridad pertinente si un segundo afectado hace una alegación a través de la plataforma contra el mismo autor. Esto minimiza la desventaja significativa del “primero en actuar” a la que se enfrenta un afectado que desea denunciar. Tecnologías como estas tienen un gran potencial: “la custodia tiene el potencial de mitigar las preocupaciones gemelas sobre la falta de denuncia inicial de alegaciones veraces y el posterior exceso de denuncia de alegaciones falsas”.²⁰³ Pero también tienen inconvenientes y es poco probable que proliferen de la noche a la mañana.

Fomentar las relaciones de mentoría entre los profesionales jurídicos júnior y los de alto nivel, tanto dentro como fuera de los lugares de trabajo, puede ser otra forma de alentar el diálogo y facultar a los profesionales

197 Véase Feldblum y Lipnic (n. 96) 43.

198 Véase, p. ej., International Bar Association, “Whistleblower Protections: A Guide” (abril de 2018).

199 Véase Rikleen, “Survey of Workplace Conduct” (n. 20) 8.

200 *Ibid*; House of Commons Women and Equalities Committee (n. 167) 26–27.

201 Disponible en línea: Victorian Bar, Internal Conduct Policies and Reports, 1 de julio de 2018 en www.vicbar.com.au/public/about/governance/internal-conduct-policies-and-reports consultado el 5 de abril de 2019.

202 Ian Ayres, “Meet Callisto, the Tinder-like platform that aims to fight sexual assault”, *Washington Post* (Washington D. C., 9 de octubre de 2015) www.washingtonpost.com/opinions/using-game-theory-technology-to-fight-sexual-assault/2015/10/09/f8ebd44e-6e02-11e5-aa5b-f78a98956699_story.html consultado el 5 de abril de 2019.

203 Ian Ayres y Cait Unkovic, “Information Escrows” (2012) 111 *Michigan Law Review* 145, 148.

jurídicos júnior a que compartan de manera informal sus preocupaciones sobre intimidación y acoso sexual en sus lugares de trabajo. Sin embargo, tal y como observó la Women's Bar Association de Massachusetts, "la conmisericordia no es una estrategia".²⁰⁴ Estas relaciones deberían complementar, pero no suplantar, los canales de denuncia formales: "aunque es importante poder tener compañeros de confianza en el trabajo a los que se pueda hablar confidencialmente sobre temas sensibles, este enfoque generalmente no ayudará en las circunstancias de la persona y sin duda no dará lugar a ningún cambio positivo".²⁰⁵

La profesión debería revisar y modificar los procedimientos de denuncia existentes y tratar de implementar un enfoque flexible para animar a los afectados a denunciar los incidentes. Esto debería ser llevado a cabo tanto por lugares de trabajo individuales como por organizaciones externas con un papel regulador o cuasirregulador. Los lugares de trabajo deberían implicarse con sus plantillas, haciendo hincapié en un enfoque positivo de la denuncia y buscar valoraciones sobre los fallos de los modelos existentes. Los lugares de trabajo también deberían investigar la posible utilidad de las soluciones tecnológicas y reforzar los planes de mentoría formales e informales.

La IBA incluirá información sobre buenas prácticas relativas a modelos de denuncia en su centro de recursos en línea. Además, la IBA supervisará la implementación de su política de acoso para conferencias de la IBA, con vistas a garantizar que se apliquen las buenas prácticas en ese contexto. La IBA también tratará de fomentar el debate sobre estos problemas particulares durante los eventos que celebre sobre intimidación y acoso sexual como parte de la campaña de implicación que seguirá a la publicación de este informe.

8. Volcarse con los miembros más jóvenes de la profesión

Este informe reveló que la intimidación y el acoso sexual afectan de forma desproporcionada a los miembros más jóvenes de la profesión. Este impacto tiene varias facetas: los encuestados más jóvenes presentan unas tasas mayores de padecimiento de acoso sexual e intimidación e indican menos satisfacción con los enfoques del lugar de trabajo para abordar la conducta. Estos datos no son nuevos, un estudio llevado a cabo para el Colegio de Abogados de Escocia en 2011 revelaba que "becarios y nuevos abogados se ven más afectados por la intimidación y el acoso".²⁰⁶ La encuesta de 2018 del Colegio de Abogados de Nueva Zelanda llegó a conclusiones similares.²⁰⁷

Un tema recurrente relativo a la implicación de las partes interesadas durante el proceso de redacción del informe fue la creciente divergencia entre las actitudes de los miembros de mayor edad y los jóvenes de la profesión. Hoy en día, los profesionales jóvenes de la abogacía no aceptan la conducta que profesionales de más edad pueden haber "tolerado" en el pasado como un "hecho de la vida profesional". Esto refleja en parte el cambio de percepciones sociales de la conducta adecuada en el lugar de trabajo. En 2018, el antiguo Presidente del Tribunal Supremo de Reino Unido, Lord Neuberger, admitió que podía haber actuado de una manera que "ahora se consideraría intimidación" cuando ejercía.²⁰⁸ Sin embargo, parece que el cambio se siente de forma más entusiasta entre las generaciones más jóvenes y en sectores jerárquicos como la abogacía, existe el riesgo de una desconexión generacional entre los líderes actuales y futuros de la profesión. Para abordar esto y mitigar las posibles consecuencias, la profesión debería implicarse con los miembros más jóvenes en estos asuntos, escuchando su perspectiva particular y asegurándose de que esas voces estén representadas en los esfuerzos por abordar el acoso sexual y la intimidación.

La profesión debería tomar todas las medidas necesarias para involucrarse con, y aumentar, la concienciación sobre estos temas entre los miembros más jóvenes de la profesión. Los lugares de trabajo y las autoridades

204 Véase Rikleen, "Survey of Workplace Conduct" (n. 20) 35.

205 *Ibid.*

206 Law Society of Scotland, "Preventing Bullying and Harassment in the Profession" (junio de 2011) Equality Works, 29.

207 Véase Colmar Brunton (n. 20) 7. Véase también Rikleen, "Survey of Workplace Conduct" (n. 20) 33.

208 Max Walters, "Neuberger: I Suspect I Have Been Guilty of Bullying", *Law Gazette* (Londres, 20 de abril de 2018) www.lawgazette.co.uk/law/neuberger-i-suspect-i-have-been-guilty-of-bullying/5065774.article consultado el 5 de abril de 2019.

reguladoras deberían considerar que la formación específica forme parte del acceso de los becarios a la profesión, las facultades de derecho deberían asegurarse de que la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo se aborden en clase. Los lugares de trabajo deberían reconocer que las jerarquías y los desequilibrios de poder pueden impedir que los profesionales jurídicos más jóvenes promuevan activamente la lucha contra estos problemas y han de encontrar formas de empoderar a esas voces (ya sea a través de estructuras de comité en el lugar de trabajo, diálogo informal o encuestas anónimas). Por último, los miembros veteranos de la profesión deberían intentar implicarse con las perspectivas de sus compañeros junior para desarrollar una mayor apreciación de las actitudes cambiantes de la cultura del lugar de trabajo.

La IBA colaborará con su Comité de Jóvenes Abogados sobre estos asuntos, manteniendo sesiones sobre intimidación y acoso sexual en la profesión en varios de sus días de Formación de Jóvenes Abogados de la IBA (incluida la Conferencia Anual de la IBA de 2019 en Seúl). A través de la estrategia global de implicación de la IBA en cada continente, la IBA se relacionará con organismos de jóvenes abogados en diferentes jurisdicciones, esta colaboración incluirá involucrar a estos organismos en eventos primarios (normalmente celebrados junto con colegios de abogados nacionales) y a través de eventos independientes dirigidos a los miembros más jóvenes de la profesión. La IBA también colaborará con facultades de derecho durante su campaña para llegar a los profesionales jurídicos del futuro.

9. Entender el contexto más amplio

La intimidación en el lugar de trabajo y el acoso sexual no se producen en un vacío. Existen varios factores relacionados, algunos de los cuales están actualmente bajo el foco en la comunidad jurídica. La salud mental tiene una relación bidireccional con la conducta negativa en el lugar de trabajo: la intimidación y el acoso sexual pueden tener un impacto perjudicial en la salud mental, mientras que los abogados con problemas de salud mental podrían presentar más probabilidades de que sus estándares de conducta interpersonal disminuyan por debajo de los niveles aceptables. Las investigaciones demuestran que los comportamientos en el lugar de trabajo disfuncionales tienen un efecto negativo directo en el bienestar de afectados, autores y terceros.²⁰⁹ Es poco probable que sea coincidencia que la intimidación sea tan prevalente en una profesión en la que los entornos con mucha presión y el estrés asociado son habituales. En los últimos años, la profesión ha comenzado a darse cuenta de que se enfrenta a una “crisis de salud mental”.²¹⁰ Las investigaciones han revelado que los profesionales jurídicos son cuatro veces más propensos que la población general a experimentar depresión.²¹¹ El impacto de la intimidación y el acoso sexual “en una profesión ya vulnerable” es, por lo tanto, preocupante.²¹² En 2018, la prevalencia de las dificultades de salud mental entre los abogados se puso trágicamente de manifiesto cuando un socio de un importante bufete estadounidense se suicidó. En una carta abierta a la profesión, la esposa del socio se expresó de manera condenatoria: “No deja de rondarme la cabeza un pensamiento: el sector mató a mi marido”.²¹³

Desde hace tiempo ha habido preocupación sobre la satisfacción y calidad de vida en el lugar de trabajo de los profesionales jurídicos. En 1996, el colegio de abogados de la ciudad de Nueva York estableció un Grupo de Trabajo sobre la calidad de vida de los abogados en respuesta a las inquietudes de que “un número preocupante de abogados, especialmente abogados jóvenes, estaban cada vez más insatisfechos con sus vidas profesionales”.²¹⁴ Estas preocupaciones han crecido en las

209 Paula Baron, “The Elephant in the Room? Lawyer Wellbeing and the Impact of Unethical Behaviours” (2015) 41 *Australian Feminist Law Journal* 87, 117.

210 Nicholas Alexiou, “The Legal Mental Health Crisis Hits Home”, *Above the Law* (Nueva York, 16 de noviembre de 2018) <https://abovethelaw.com/2018/11/the-legal-mental-health-crisis-hits-home> consultado el 5 de abril de 2019.

211 William Eaton y otros, “Occupations and the Prevalence of Major Depressive Disorder” (1990) 32 *Journal of Occupational Medicine* 1079, 1083.

212 Véase Law Council of Australia, Submission to Australian Human Rights Commission (n 26) 75.

213 Joanna Litt, “‘Big Law Killed My Husband’: An Open Letter From a Sidley Partner’s Widow”, *The American Lawyer* (Nueva York, 12 de noviembre de 2018) www.law.com/americanlawyer/2018/11/12/big-law-killed-my-husband-an-open-letter-from-a-sidley-partners-widow consultado el 5 de abril de 2019.

214 New York City Bar, “Report of the Task Force on Lawyer’s Quality of Life” (julio de 2002).

décadas posteriores a medida que la globalización ha estimulado una mayor competencia dentro de la profesión, esperando los clientes una “disponibilidad 24/7” coincidiendo con el “aumento de horas facturables”.²¹⁵ Los estudios indican que los profesionales jurídicos experimentan niveles más bajos de satisfacción laboral que otros profesionales y tienen más probabilidades de sufrir ansiedad, problemas de abuso de sustancias y cardiopatías.²¹⁶ Tal y como señaló la American Bar Association, esto es “incompatible con una profesión jurídica sostenible y tiene implicaciones preocupantes para la competencia básica de muchos abogados”.²¹⁷ En los últimos años ha habido varias iniciativas para mejorar el bienestar en la profesión.²¹⁸ Algunas de estas iniciativas se centraron en factores subyacentes que influyen en el bienestar, como la intimidación y el acoso sexual.²¹⁹

Más de un siglo después de que las mujeres fueran admitidas como abogadas por primera vez en algunas jurisdicciones, los puestos de alta dirección en la profesión jurídica en todo el mundo siguen estando dominados eminentemente por hombres.²²⁰ En los últimos años, los esfuerzos por mejorar la diversidad han ganado importancia. Muchas organizaciones jurídicas de gran tamaño emplean asesores sobre diversidad, mientras que los usuarios de servicios jurídicos están empezando a incluir requisitos de diversidad en procesos de licitación. Como en el caso de la salud mental, la relación entre la diversidad y la intimidación y el acoso sexual es bidireccional. Tal y como concluía el predecesor de este informe, la prevalencia generalizada de la intimidación y el acoso sexual es una gran barrera para la progresión de la mujer dentro de la profesión. La sobrerrepresentación de hombres en lugares de trabajo, especialmente en los niveles más altos, también se ha identificado como un factor contributivo a dicha conducta en estudios ajenos al sector jurídico. Por supuesto, la diversidad va más allá del género. Una profesión diversa e inclusiva respecto a género, origen étnico, raza, sexualidad, capacidad física, procedencia y otras características individuales será mejor en muchos aspectos y la intimidación y el acoso sexual estarán menos extendidos.

La profesión debería reconocer la relación entre la salud mental, la calidad de vida, la diversidad y la conducta negativa en el lugar de trabajo. Los lugares de trabajo individuales deberían hacer hincapié en abordar los factores que contribuyen a perjudicar la salud mental y apoyar al personal que sufra dificultades de salud mental. Los colegios de abogados deberían considerar qué pasos simbólicos y prácticos pueden dar para mejorar la salud mental y la calidad de vida en general dentro de la profesión. Por ejemplo, en Reino Unido e Irlanda, LawCare es una organización benéfica independiente financiada por organismos profesionales y autoridades reguladoras que opera una línea de ayuda de salud mental para la profesión. Los esfuerzos por aumentar la diversidad deberían continuarse y ampliarse tanto a nivel de lugar de trabajo como de toda la profesión. Las partes interesadas deberían adoptar un enfoque interseccional para abordar la intimidación y el acoso sexual y promover la diversidad, entendiendo que están relacionados y no pueden tratarse de forma aislada.

215 Thornton, “Squeezing The Life Out of Lawyers” (n. 19) 471.

216 Véase, p. ej., Baron (n. 209) 88–89; Eaton y otros (n. 211); Adele Bergin y Nerina Jimmieson, “Australian Lawyer Well-being : Workplace Demands, Resources and the Impact of Time-billing Targets” (2014) 21(3) *Psychiatry, Psychology and Law* 427; Steve Mark, “Impaired Practitioners; Substance Abuse and Mental Illness in the Legal Profession” (2007) 37 *Without Prejudice* 1; Rick B Allan, “Alcoholism, Drug Abuse and Lawyers: Are We Ready to Address the Denial” (1997) 31 *Creighton Law Review* 265.

217 National Task Force on Lawyer Well-being, “Creating a Movement To Improve Well-being in the Legal Profession” (American Bar Association, 14 de agosto de 2017) 1.

218 Véase, p. ej., Robyn Ward, “Other Supporters: New Campaign Urges Legal Profession to ‘Look Deeper’” (23 de septiembre de 2015) R U OK? www.ruok.org.au/other-supporters-new-campaign-urges-legal-profession-to-look-deeper consultado el 5 de abril de 2019; “Mental Health: Top Law Firms Commit to New Working Practices to Support Employees”, Thomson Reuters Legal Insights Europe (Londres, 16 de noviembre de 2018) <https://blogs.thomsonreuters.com/legal-uk/2018/11/16/mental-health-top-law-firms-commit-to-new-working-practices-to-support-employees> consultado el 5 de abril de 2019.

219 Suzanne Poynton y otros, “Assessing the Effectiveness of Wellbeing Initiatives for Lawyers and Support Staff” (2018) 41 *University of New South Wales Law Journal* 584, 589.

220 Véase en general Ellis y Buckett (n. 78); Margaret Thornton, *Dissonance and Distrust: Women in the Legal Profession* (Oxford University Press 1996).

La IBA se comprometerá a fomentar la concienciación y destacar soluciones a los desafíos de salud mental a los que se enfrenta la profesión. Recientemente se ha establecido un Grupo de Trabajo Presidencial para abordar la salud mental y el abuso de sustancias en la profesión que informará sobre sus actividades en la Conferencia Anual de la IBA en Miami en 2020. La IBA continuará con su liderazgo de reflexión sobre diversidad e inclusión en la profesión, siendo esta área actualmente una Prioridad Presidencial. En 2017, la IBA estableció un Consejo de Diversidad e Inclusión para mejorar la diversidad y promover la inclusividad en todas las partes de la IBA. En febrero de 2019, el Consejo recibió una función constitucional formal como subcomité del Consejo de Administración de la IBA y se adoptó una Política de Diversidad e Inclusión. Actualmente se están llevando a cabo varias iniciativas: el desarrollo de una oficina de portavocía sobre diversidad, formación sobre sesgo inconsciente y un programa de mentoría, además de colaboración formal e informal con la aportación de otras partes interesadas, como el proyecto Women in Law del Colegio de Abogados de Inglaterra y Gales.

10. Mantener el impulso

El comportamiento negativo en el lugar de trabajo es actualmente un tema destacado. Este informe se sumará a un creciente corpus de literatura producida durante el año pasado sobre intimidación y acoso sexual en la abogacía y fuera de ella. En mayo de 2019, la American Bar Association publicará *The Shield of Silence: How Power Perpetuates a Culture of Harassment and Bullying in the Workplace* por el célebre experto en lugares de trabajo Lauren Stiller Rikleen. Justo antes de que este informe se remitiera para su publicación, la American Economic Association anunció una serie de medidas en respuesta a una encuesta de clima profesional que reveló un acoso y discriminación generalizados dentro de ese sector.²²¹ El mismo día en mayo, el Colegio de Abogados de Nueva Zelanda y la Universidad de California, Berkeley, convocan simposios internacionales independientes sobre estos asuntos. Propiciado por el movimiento #MeToo y un impulso más amplio en apoyo de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, parece que existen tanto ganas de cambio como una coalición activa de las partes interesadas que trabajan hacia él.

El cambio no es inevitable. Como se señaló en la introducción a este informe, ha habido momentos como el #MeToo antes. Durante la participación de las partes interesadas, una eminente académica afirmó que sentía que había estado hablando de estos problemas durante toda su (extensa) vida profesional. Treinta y seis años después de la competición de bañadores, 27 años después de la Recomendación 117 de la American Bar Association y 21 años después del incidente del club de striptease de Londres, la intimidación y el acoso sexual siguen abundando. Como profesión, no podemos caer en la complacencia. El cambio solo llegará a través de esfuerzos colectivos y concertados. De lo contrario, existe el riesgo de que el impulso del #MeToo se disipe y se redacte un informe similar en otras dos décadas, destacando los mismos problemas y volviendo a hacer un llamamiento al cambio.

La abogacía debería tomar medidas para establecer una base estructural a los esfuerzos por abordar el acoso sexual y la intimidación, como una forma de garantizar que se continúe actuando respecto a estos asuntos a medio y largo plazo. Los lugares de trabajo deberían considerar el establecimiento de comités permanentes con mandatos para mantener los esfuerzos de lucha contra el acoso sexual y la intimidación, además de mejorar la visibilidad de estos asuntos a nivel de la alta dirección. Como se ha sugerido anteriormente, los colegios de abogados deben tomar medidas similares, creando grupos de trabajo permanentes y otros actores institucionales para iniciar e implementar estrategias de erradicación de dicha conducta. Deben continuarse los esfuerzos de concienciación y darse los pasos necesarios para aprovechar tales foros mediante diálogos constantes y productivos para el cambio, en lugar de iniciativas únicas.

La IBA se comprometerá a mantener la prioridad del acoso sexual y la intimidación en su agenda de políticas, a través de su LPRU y su Consejo de Diversidad e Inclusión. Como se ha indicado anteriormente, la IBA intentará realizar una encuesta de seguimiento de naturaleza similar para mantener el impulso e identificar la dinámica de cambio dentro de cinco años. Para asegurar un compromiso simbólico de alto nivel de abordar estos problemas, ahora y mirando hacia el futuro, el presidente de la IBA publicará pronto una carta abierta subrayando las conclusiones del informe y haciendo un llamamiento al cambio. La carta abierta se proporcionará a cada colegio y bufete de abogados miembro de la IBA y cada uno tendrá la oportunidad de ser cosignatario de la carta.

221 Véase American Economic Association (n. 187).

Conclusión

Como dice el refrán, en casa del herrero, cuchillo de palo. Y así, es precisamente en la abogacía, adalid de la defensa de la ley, el mantenimiento de los más altos estándares éticos y el asesoramiento a otras profesiones para que hagan lo mismo, una profesión en la que abunda la intimidación y el acoso sexual. Dicha conducta es ilegal en muchas jurisdicciones, contraria a las obligaciones profesionales e inmoral. Sin embargo, como destaca esta encuesta global, la mayor de su tipo, el acoso sexual y la intimidación afectan a una parte significativa de los profesionales jurídicos. Desde la supervisión excesiva hasta la violencia física y desde los comentarios sexistas hasta la agresión sexual, la naturaleza de la conducta varía ampliamente. Pero estos incidentes están unificados por un único factor: dicha conducta es inaceptable en el lugar de trabajo moderno del sector jurídico.

Se espera que esta investigación sirva como una llamada de atención para la profesión. Los resultados no serán sorprendentes para muchos, las anécdotas de intimidación y acoso sexual en lugares de trabajo del sector jurídico han sido habituales durante mucho tiempo. Sin embargo, durante demasiado tiempo, a estos incidentes se les ha restado importancia y se trataban como tan solo eso: anécdotas, representativas de algunas ovejas negras y no de la profesión en su conjunto. Esta encuesta proporciona una validación empírica. La intimidación y el acoso sexual están generalizados. La tasa de denuncia de estos incidentes es crónicamente baja. Cuando se denuncian, las respuestas de los lugares de trabajo son inadecuadas y a menudo agravan la situación. Dicha conducta está empujando a las personas a abandonar sus lugares de trabajo y la profesión en su conjunto. Estas conclusiones, extraídas de casi 7000 encuestas en 135 países, no pueden ignorarse.

El cambio es duro, pero es posible y es necesario con urgencia. Para que se produzca un cambio, la profesión debe trabajar unida. Los colegios de abogados deben dar ejemplo, mientras que los bufetes de abogados y otros lugares de trabajo del sector jurídico deben asegurarse de que cuentan con políticas y formación adecuadas y de que responden con sensibilidad a las acusaciones. Los miembros individuales de la profesión deben tomar medidas para garantizar que sus lugares de trabajo estén libres de acoso sexual e intimidación. Debemos denunciar el mal comportamiento y apoyar a aquellos que sufren como resultado de ello. Es responsabilidad de todos los miembros de la profesión trabajar juntos para abordar estos problemas, ya que las conclusiones de esta investigación nos afectan a todos. Se ha dicho que “la conducta que se ignora es la conducta que se acepta”. Durante demasiado tiempo, la abogacía ha mirado para otro lado. Se acabó. Todos los miembros de la abogacía tienen una responsabilidad personal de eliminar el acoso sexual y la intimidación de nuestros lugares de trabajo. Juntos podemos lograr un cambio positivo.

Grupo de trabajo

Este proyecto se desarrolló en colaboración con un grupo de trabajo compuesto por miembros diversos de la IBA. La contribución significativa del grupo de trabajo a este informe se reconoce con un sincero agradecimiento.

Anthony Atata *Hallblack Law Firm (African Regional Forum)*

Sidika Baysal *B+B Legal (European Regional Forum)*

Bettina Bender *Winckworth Sherwood (Global Employment Institute)*

Clare Corke *Corrs Chambers Westgarth (Asia Pacific Regional Forum)*

Ignacio Funes de Rioja *Funes de Rioja & Asociados (Global Employment Institute)*

Sarah Gregory *Baker McKenzie*

Patricia Menéndez Cambó *Greenberg Traurig (Women Lawyers' Interest Group)*

Ann-Marie McGaughey *Squire Patton Boggs (North American Regional Forum)*

Ken Murphy *Law Society of Ireland (Bar Issues Commission)*

Jane Park-Weir *Norton Rose Fulbright*

Brenda Pritchard *Gowling WLG (North American Regional Forum)*

Dominika Stępińska-Duch *Raczkowski Paruch (Women Lawyers' Interest Group)*

Hans Sydow *Tinoco, Travieso, Planchart & Núñez (Latin American Regional Forum)*

Sarah Tucker *CMS UK*

Paula Vieira de Oliveira *Mattos Filho (Latin American Regional Forum)*

Carolina Zang *Zang, Bergel & Viñes Abogado (Law Firm Management Committee)*

Este informe también se benefició de las valiosas aportaciones de tres expertos independientes en un borrador anterior. Su aportación se reconoce con enorme gratitud.

Catedrática emérita Margaret Thornton *The Australian National University*

Catedrática emérita Patricia Eastal AM *University of Canberra*

Kate Eastman SC *New Chambers*

Agradecimientos

Ha sido necesario un segmento amplio y diverso de la abogacía para sacar adelante este informe. Se desea dar las gracias ante todo y en primer lugar a Acritas, nuestro socio de análisis de datos y encuesta, por su ardua labor. Gracias a Lisa Hart Shepherd, Lucy Leach, Tom Kelsey, Daniel Lowe, Michelle Nesbitt-Burrell, Jo Summers y Elizabeth Duffy. Gracias a todos los colegios y bufetes de abogados miembros de la IBA por sus esfuerzos para trasladar la encuesta a sus miembros y personal. Se desea dar las gracias especialmente al Colegio de Abogados de Australia, el Colegio de Abogados de Nueva Gales del Sur, el Colegio de Abogados de Australia Meridional, el Colegio de Abogados de Inglaterra y Gales (y su División de Abogados Júnior), la Federación de Colegios de Abogados de Canadá y los colegios de abogados de Costa Rica, Luxemburgo, Noruega, Suecia y Washington D. C. Herbert Smith Freehills LLP aceptó amablemente acoger el lanzamiento de este informe en su oficina de Londres.

Los líderes de la IBA han sido firmes partidarios de este proyecto. Gracias al presidente Horacio Bernardes Neto, vicepresidente Jim Klotz, secretaria general Almudena Aranci de Mendivil, director ejecutivo Mark Ellis, director adjunto Tim Hughes, presidente de la División de Práctica Jurídica (LPD) Jon Grouf, vicepresidente de la LPD Peter Bartlett y coordinadora de la Sección sobre Interés Públicos y Profesional (SPPI) Sarah Hutchinson. Gracias a los distintos equipos de la oficina central de la IBA que colaboraron con este proyecto en varias formas, entre ellos: Prensa (Romana St Matthew-Daniel); Divisiones (Ronnie Hayward, Astrid Wargenau y Becca Verhagen); Oficina (Lowri Williams); Conferencias; Contenido (Ruth Green, Jennifer Sadler-Venis y Tom Maguire); Producción (Tim Licence, Josh Cather, Leonie Stuart y Penny Newton); Marketing (Jennie Castro y Greg Carrasco); Afiliación (Joe Bell y Eric Rugundu); IBA Human Rights Institute (Baroness Helena Kennedy QC, Zara Iqbal y Anna-Maria Balntas); eyeWitness to Atrocities (Nyangala Zolho); y la pasada y presente LPRU (Jane Ellis, Ashleigh Buckett, Rocio Paniagua, Emily Boig, Anurag Bana, Georgia Watson y Sara Carnegie). Se agradecen especialmente los esfuerzos de las oficinas regionales de la IBA en la distribución de la encuesta: gracias a la oficina de Seúl (Juni Son y Tae In Joung); a la oficina de Washington D.C. (Michael Maya y Sosseh Prom); y a la oficina de São Paulo (Flavia Alves y Lucy Leal). Gracias también a los numerosos becarios de la LPRU que asistieron con este proyecto, incluyendo: Sadia Tuli; Pauline Forje; Lucía Zóboli; Sofya Cherkasova; Anna Yamaoka-Enkerlin; Tom Hvala; Emily Daemen; Eleanor Livingston; Sophia Collins; Wevine Fidelis-Nwaefulu; Kristina Zivkovic; Yasmin Younis; y Federica Gamen. La aportación de Sofya, Tom y Sophia fue especialmente valiosa. Sophia asistió con el borrador del informe y se agradece enormemente su perseverancia en las semanas próximas a la fecha límite.

El programa de Thomson Reuters Transforming Women's Leadership in the Law ha apoyado constantemente esta investigación, se desea dar las gracias a Ann Lundin, Nancy Hendry, Adele Edwin-Lamerton, Amy Clowrey, Laura Uberoi, Kate Allman, Elizabeth Rimmer, Tracy Kepler, Heather Roberts y Fiona McLeod SC aportaron un muy necesario entusiasmo. Tatiana Stryzheuskaya prestó apoyo con la traducción.

Finalmente, y lo más importante, gracias a los 6980 miembros de la abogacía que completaron la encuesta. Sabemos que para muchos encuestados compartir sus experiencias significó revivir terribles experiencias pasadas de intimidación y acoso sexual. Vuestra valentía es admirable y esperamos que este informe le haga justicia.

Apéndice 1: Encuesta

Dado que la encuesta utilizó ramificación condicional y una mezcla de preguntas obligatorias y opcionales, es difícil replicarla en papel. No obstante, a efectos de transparencia, la encuesta se recoge a continuación.

El informe de 2017 *Mujeres en la práctica del derecho mercantil* de la Unidad de Política Legal e Investigación (LPRU) de la IBA reveló tasas alarmantes de intimidación y acoso sexual en la profesión. Posteriormente, la LPRU de la IBA decidió realizar una nueva encuesta para lograr una comprensión empírica de la naturaleza y la prevalencia de dicha conducta. Las conclusiones de esta encuesta se incluirán en un informe de recomendaciones para los lugares de trabajo del sector jurídico relativas a sus políticas, formación y sistemas de respuesta a incidentes. Se espera que el informe contribuya a un mayor cambio cultural en las actitudes del lugar de trabajo hacia la intimidación y el acoso sexual.

Todas las respuestas son anónimas. Acritas Research Limited, una agencia independiente que administra la encuesta, procesará las respuestas y trasladará los resultados agregados a la LPRU de la IBA. Acritas puede captar direcciones IP para garantizar la integridad de la encuesta. No captará ninguna otra información personal. Consulte la política de privacidad de la IBA y la política de privacidad de Acritas.

La LPRU de la IBA es consciente de que recordar incidentes de intimidación y acoso sexual puede producir ansiedad y animar a los participantes a buscar el apoyo adecuado. El propósito de esta encuesta es obtener datos: este no es un canal a través del cual informar de incidentes.

La encuesta llevará entre 10 y 15 minutos. Gracias por participar en esta investigación, toda respuesta es valiosa.

Esta encuesta se basa en la definición de acoso recogida en la Ley de igualdad de Reino Unido:

El acoso es una conducta no deseada... que tiene el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para esa persona.

A efectos de esta encuesta, el término “acoso” incluye intimidación directa e indirecta y acoso sexual.

(d1) ¿Cuál es su género?

- Mujer Hombre
 Otro (no binario/autodefinido) Preferiría no especificar

(d2) ¿Cuál es su edad?

- Menos de 25 25–29 30–34 35–39
 40–44 45–49 50–54 55–59
 60 o más Preferiría no especificar

(d3) ¿En qué país trabaja normalmente?

(d4) ¿Cuál describe mejor su lugar de trabajo actual?

- Bufete de abogados Colegio de abogados Corporación/organización Sector público
 Judicatura (incluidos juzgados y tribunales) Otro [Especificar]

(d5) ¿Cuál es su puesto? (Preguntar solamente a bufetes de abogados)

- Socio Asesor especial Consultor
 Asociado o abogado de alto nivel Asociado o abogado Abogado contratado
 Abogado en prácticas o graduado Administrativo, becario o asistente
 Servicios empresariales o personal de apoyo
 Preferiría no especificar Otro [Especificar]

(d6) ¿Cuál es el tamaño de su bufete de abogados? (Preguntar solamente a bufetes de abogados)

- Menos de 5 socios 5–10 socios 11–50 socios 51–100 socios
 Más de 100 socios Preferiría no especificar

(d7) ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su bufete actual? (Preguntar solamente a bufetes de abogados)

- Menos de 1 año 1–2 años 2–5 años 5–10 años
 10–15 años Más de 15 años Preferiría no especificar

Políticas

(d7) ¿Cuenta su lugar de trabajo con políticas que aborden el acoso sexual y la intimidación?

- Sí No No lo sé

(d7a) (En caso afirmativo) ¿Su lugar de trabajo le informa de sus derechos y obligaciones y de los de otros en virtud de dichas políticas?

- Frecuentemente Ocasionalmente Rara vez (p. ej., al inicio solamente)
 Nunca No estoy seguro/a

(d7b) (En caso afirmativo) ¿Sabe quién es responsable de gestionar las quejas presentadas en virtud de la política o políticas?

- Sí No

(d7bi) (En caso afirmativo) ¿Confía en que esta persona o personas tratarían las preocupaciones o quejas de forma rigurosa, confidencial e imparcial?

- Sí No En parte No estoy seguro/a

Formación

(d8) ¿Su lugar de trabajo lleva a cabo sesiones de formación o de información relativas a la intimidación o el acoso sexual?

- Sí No No estoy seguro/a

(d8a) (En caso afirmativo) ¿Considera que el nivel de sesiones de formación o de información es adecuado?

- Sí No Irregular

(d8b) (En caso afirmativo) ¿Se realizaron las sesiones de formación o información internamente o por un proveedor externo?

- Internamente Proveedor externo Ambos No estoy seguro/a

(d9) En general, ¿cómo evaluaría las políticas, procedimientos y enfoque de su lugar de trabajo para prevenir la intimidación o el acoso sexual y responder a los incidentes?

- Excelentes Buenas Suficientes Insuficientes
 Insignificantes No estoy seguro/a

Conducta

A continuación se le preguntará si ha experimentado uno o más tipos de intimidación o acoso sexual en cualquier momento durante su carrera en el sector jurídico. Dicha conducta puede producirse en persona, en comunicaciones por escrito, por correo electrónico, teléfono o redes sociales.

El primer grupo de preguntas se centrará en los tipos de intimidación que pueda haber experimentado y el segundo se centrará en los tipos de acoso sexual que pueda haber experimentado.

Intimidación

Para las siguientes preguntas, considere sus experiencias a lo largo de su carrera en el sector jurídico.

(b1) ¿Alguna vez ha sufrido intimidación en el lugar de trabajo?

- Sí No

(b2) (En caso afirmativo) ¿Bajo qué forma se dio esta intimidación? (Seleccione todas las opciones aplicables)

- Imposición deliberada de demasiado o demasiado poco trabajo o trabajo inadecuado para el puesto
 Supervisión excesiva, menoscabo de los resultados o críticas improductivas constantes
 Uso indebido de poder o posición
 Lenguaje ridiculizante o degradante
 Amenazas implícitas o explícitas, distintas a las categorías anteriores
 Exclusión o victimización
 Exclusión de o intimidación vía redes sociales, incluidos los grupos de trabajo de WhatsApp
 Rumores maliciosos
 Bloqueo respecto a oportunidades de ascenso o formación debido a una característica protegida (como raza, sexo, religión)
 Amenazas o comentarios infundados sobre la seguridad laboral

- Violencia, amenazada o real
- Otros [Especificar]
- Prefiere no especificar

(b3) (En caso negativo) ¿Ha presenciado intimidación en el lugar de trabajo durante su carrera profesional en el sector jurídico?

- Sí No

(b4) (En caso afirmativo) ¿Bajo qué forma se dio esta intimidación? (Seleccione todas las opciones aplicables)

- Imposición deliberada de demasiado o demasiado poco trabajo o trabajo inadecuado para el puesto
- Supervisión excesiva, menoscabo de los resultados o críticas improductivas constantes
- Uso indebido de poder o posición
- Lenguaje ridiculizante o degradante
- Amenazas implícitas o explícitas, distintas de las categorías anteriores
- Exclusión o victimización
- Exclusión de o intimidación vía redes sociales, incluidos los grupos de trabajo de WhatsApp
- Rumores maliciosos
- Bloqueo respecto a oportunidades de ascenso o formación debido a una característica protegida (como raza, sexo, religión)
- Amenazas o comentarios infundados sobre la seguridad laboral
- Violencia, amenazada o real
- Otros [Especificar]

Acoso sexual

Ahora se le harán preguntas sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo. Para estas preguntas, considere sus experiencias a lo largo de su carrera en el sector jurídico.

(h1) ¿Alguna vez ha sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo?

- Sí No

(h2) (En caso afirmativo) ¿En qué forma se dio este acoso sexual? (Seleccione todas las opciones aplicables)

- Recibir miradas inapropiadas que le provocaron incomodidad
- Comentarios, observaciones o sonidos sexuales o sexualmente sugerentes
- Comentarios sexistas, incluyendo humor inapropiado o chistes sobre sexo o género
- Recibir contenido o proposiciones sexualmente explícitas por correo electrónico o redes sociales
- Ser objeto de un comportamiento sexista en los grupos de trabajo de WhatsApp
- Recibir regalos, tarjetas o cartas sexualmente explícitas
- Contacto físico inadecuado, por ejemplo, palmadas, pellizcos, frotamientos corporales y cualquier tocamiento o sensación inadecuados
- Peticiones implícitas o explícitas de favores sexuales a cambio de empleo o ascensos
- Peticiones implícitas o explícitas de favores sexuales a cambio de una evaluación de rendimiento favorable

- Peticiones implícitas o explícitas de favores sexuales a cambio de oportunidades de trabajo (es decir, poder participar en una cuestión)
- Proposiciones sexuales, invitaciones u otra presión para obtener sexo
- Contacto físico inapropiado grave, por ejemplo, besos, caricias o tocamientos
- Agresión física o violación
- Otros [Especificar]
- Prefiere no especificar

(h3) (En caso negativo) ¿Ha presenciado acoso sexual en el lugar de trabajo durante su carrera profesional en la abogacía?

- Sí No

(h4) (En caso afirmativo) ¿Bajo qué formas se produjo el acoso sexual que usted presenció? (Seleccione todas las opciones aplicables)

- Recibir miradas inapropiadas que le provocaron incomodidad
- Comentarios, observaciones o sonidos sexuales o sexualmente sugerentes
- Comentarios sexistas, incluyendo humor inapropiado o chistes sobre sexo o género
- Recibir contenido o proposiciones sexualmente explícitas por correo electrónico o redes sociales
- Ser objeto de un comportamiento sexista en los grupos de trabajo de WhatsApp
- Recibir regalos, tarjetas o cartas sexualmente explícitas
- Contacto físico inadecuado, por ejemplo, palmadas, pellizcos, frotamientos corporales y cualquier tocamiento o sensación inadecuados
- Peticiones implícitas o explícitas de favores sexuales a cambio de empleo o ascensos
- Peticiones implícitas o explícitas de favores sexuales a cambio de una evaluación de rendimiento favorable
- Peticiones implícitas o explícitas de favores sexuales a cambio de oportunidades de trabajo (es decir, poder participar en una cuestión)
- Proposiciones sexuales, invitaciones u otra presión para obtener sexo
- Contacto físico inapropiado grave, por ejemplo, besos, caricias o tocamientos
- Agresión física o violación
- Otros [Especificar]
- Prefiere no especificar

Para cada tipo de conducta, se harán las siguientes subpreguntas si el participante responde "sí" en hasta tres categorías:

Ahora se le harán algunas preguntas adicionales sobre las formas de [intimidación/acoso sexual] que ha experimentado, lo que nos ayudará a entender estos problemas a nivel sectorial. Si prefiere no responder a alguna pregunta déjela en blanco y haga clic en "siguiente".

(b/h5) ¿Ha sucedido esto en más de una ocasión?

- Sí No

(b/h5a) (En caso afirmativo) Ha ocurrido este incidente:

- Como parte de una conducta habitual (repetidamente por la misma fuente/autor)
- Como una serie de incidentes aislados, de fuentes o autores diferentes
- Los dos anteriores (es decir, conducta habitual, así como incidentes separados no relacionados)

(b/h6) ¿Dónde ocurrió? (Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Lugar de trabajo Oficina de un cliente Oficina de un tercero (juez, abogado, consultor, etc.)
- Durante un procedimiento (p. ej., tribunal, arbitraje) Viajes de trabajo Redes sociales
- Evento social de trabajo Evento social ajeno al trabajo Conferencia
- Otros [Especificar]
- Prefiere no especificar

(b/h7) ¿Por quién? (Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Su supervisor Alguien de nivel superior a usted (distinto a su supervisor)
- Alguien de igual nivel Alguien de nivel inferior a usted Alguien en una función de apoyo
- Un cliente Un tercero (consultor, juez, abogado o abogado de otra firma)
- Otros [Especificar]
- Prefiere no especificar

(b/h8) ¿Cuándo se produjo este tipo de [intimidación/acoso sexual]? (Seleccione todas las opciones que correspondan)

- En el último mes Hace 1–6 meses Hace 6–12 meses Hace 1–5 años
- Hace 5–10 años Hace 10–20 años Hace más de 20 años Prefiere no especificar

(b/h9) ¿Denunció [la intimidación/ el acoso sexual]?

- Sí, en todas las ocasiones A veces Nunca
- Prefiere no especificar

(b/h9a) (Si lo denunció) ¿Ante quién lo hizo? (Seleccione todas las opciones que correspondan)

- Canales internos del lugar de trabajo Organismo regulador profesional (p. ej., el colegio de abogados)
- Autoridad reguladora pública La policía Otros [Especificar]

(b/h10) (Si no se denunció) ¿Alguno de los siguientes factores contribuyó a que no denunciara [la intimidación/el acoso sexual] que experimentó? [Seleccione todas las opciones aplicables o deje en blanco si no se aplica ninguna]

- Desconocimiento de los protocolos correctos/procedimiento de denuncia
- Falta de confianza en los protocolos/procedimiento de denuncia
- Ha denunciado anteriormente y no se tomó ninguna medida o fue insuficiente
- No reconocido como intimidación/acoso hasta que pasó el tiempo
- Incidente generalizado en el bufete/percibido como aceptable
- Miedo a que no se le crea
- Falta de pruebas
- Perfil/estatus del autor (p. ej., miembro de alto nivel en el bufete)
- Miedo a las repercusiones para uno mismo
- Miedo a las repercusiones para otros en el bufete
- No quería volver a recordar el incidente (p. ej., tribunales)
- Prefiere no especificar

(b/h11) (Si se denunció) ¿Cómo evaluaría la respuesta de su lugar de trabajo a la conducta denunciada?

- Excelente
- Buena
- Suficiente
- Insuficiente
- Insignificante
- Irregular (cuando haya informado en varias ocasiones)
- No estoy seguro/a

(b/h12) (Si se informó) ¿Se sancionó al autor de alguna manera?

- Sí
- No
- A veces (cuando haya denunciado en varias ocasiones)
- Lo desconozco

(b/h13) (Si se denunció) En su opinión, ¿qué impacto tuvo la respuesta de su lugar de trabajo?

- Resolvió la situación
- Mitigó la situación
- Agravó la situación
- Disparidad (cuando haya denunciado en varias ocasiones)
- Sin cambios
- No estoy seguro/a
- Prefiere no responder

(b/h14) Ha contribuido (o contribuirá) esta conducta a que usted:

- Se cambie de áreas o departamentos dentro de su lugar de trabajo
- Abandone su lugar de trabajo
- Abandone la profesión
- Prefiere no especificar
- Ninguno de los anteriores

(b/h15) Pregunta opcional: si desea proporcionar cualquier contexto adicional sobre el incidente, puede hacerlo a continuación. Toda la información se tratará de forma estrictamente confidencial. Se ruega no incluir ninguna información que le identifique a usted o a un tercero.

General

Si tiene algún comentario adicional sobre esta encuesta, el Proyecto sobre acoso en las profesiones jurídicas de la LPRU de la IBA o este tema en general, utilice el cuadro de texto que aparece a continuación. Se ruega no incluir ninguna información que le identifique a usted o a un tercero.

Gracias por completar esta encuesta. Sus respuestas serán anónimas. La LPRU de la IBA es consciente de que recordar incidentes de acoso puede producir ansiedad y anima a los participantes a buscar el apoyo adecuado.



the global voice of
the legal profession[®]



Apéndice 2: Enfoques reguladores comparados

Los marcos reguladores que rigen la intimidación y el acoso sexual difieren considerablemente entre jurisdicciones. Estas diferencias pueden afectar a las percepciones culturales del comportamiento aceptable en el lugar de trabajo y a la probabilidad de que los afectados puedan acceder a recursos eficaces.²²² Durante la preparación de este informe, la LPRU de la IBA llevó a cabo una amplia investigación sobre cómo se legisla contra la intimidación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Esta sección describe algunos de los enfoques clave para regular dicha conducta. Para resaltar similitudes y divergencias, analiza 11 jurisdicciones (Australia, Canadá, Francia, la India, Japón, Rusia, Sudáfrica, Suecia, Reino Unido,²²³ Estados Unidos y Uruguay).²²⁴ Estas jurisdicciones fueron seleccionadas por su diversidad geográfica, jurídica y cultural.

Regulación del acoso sexual

Los reguladores están reconociendo cada vez más la importancia de abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo y se ha legislado contra esta conducta en la mayoría de las jurisdicciones a nivel mundial.²²⁵ Reflejando esta tendencia, todas las jurisdicciones del estudio de casos han introducido leyes que regulan el acoso sexual en el lugar de trabajo, a excepción de Rusia.²²⁶ Aunque no existe una definición universal de acoso sexual, las definiciones legales son relativamente coherentes.²²⁷ En las jurisdicciones examinadas, todas las definiciones incluyeron dos elementos clave: (1) comportamiento no deseado de naturaleza sexual; (2) que tiene ciertos efectos en el entorno de trabajo o el afectado.²²⁸ A pesar de las definiciones similares, los enfoques para regular el acoso sexual difieren y pueden dividirse en dos grupos amplios: aquellos que regulan el acoso sexual como forma de discriminación (el “enfoque antidiscriminación”) y aquellos que regulan el acoso sexual a través del concepto de dignidad personal (el “enfoque de dignidad”).²²⁹ Estos diferentes enfoques de la legislación sobre acoso sexual están asociados a diferentes culturas jurídicas y valores sociales.

El enfoque antidiscriminación, que se ha adoptado en jurisdicciones como Australia, Canadá, Japón, Sudáfrica y EE. UU., conceptualiza el acoso sexual como forma de discriminación basada en el sexo.

222 Véase, p. ej., Lippel (n. 37) 12–13; Power y otros (n. 37) 378.

223 Estrictamente hablando, Inglaterra y Gales, teniendo en cuenta los sistemas jurídicos diferenciados de Escocia e Irlanda del Norte.

224 Téngase en cuenta que, aunque hay algún solapamiento con las jurisdicciones del estudio de casos anteriores, solo es parcial, este ejercicio se realizó por separado y, por tanto, el solapamiento es meramente una coincidencia.

225 Véase World Bank Group (n. 27) 15; World Policy Analysis Center (n. 27) 3.

226 Véase, p. ej., Ley de igualdad 2010 (Reino Unido); Código Laboral (Francia); Código Penal (Francia); Ley contra el acoso sexual a la mujer en el trabajo (Prevención, prohibición y reparación) 2013 (La India); Ley de igualdad de empleo (Ley sobre seguridad, etc. de igualdad de oportunidades y tratamiento entre hombres y mujeres en el Empleo) (Japón); Ley contra la discriminación sexual (Australia); Ley contra la discriminación 2008 (Suecia); Ley de igualdad de empleo 1998 (Sudáfrica); Título VII de la Ley de derechos civiles 1964 (EE. UU.); Ley contra el acoso sexual (Ley N.º 18.561 de 11/09/2009) (Uruguay); Código Laboral (Canadá).

227 Véase McDonald (n. 23) 2.

228 Véase también *ibid.*

229 Para un análisis sobre el enfoque de igualdad respecto al acoso sexual en comparación con el enfoque de dignidad, véase Rosa Ehrenreich Brooks, “Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment” (1999) 88 *Georgetown University Law Journal* 1; Elizabeth Anderson, “Recent Thinking about Sexual Harassment: A Review Essay” (2006) 34 *Philosophy & Public Affairs* 284; Vicki Schultz and others, “Global Perspectives on Workplace Harassment Law: Proceedings of the 2004 Annual Meeting, Association of American Law Schools Section on Labor Relations and Employment Law” (Faculty Scholarship Series Paper N.º 4976, Yale Law School, 2004).

Por ejemplo, en Sudáfrica, la Ley de igualdad de empleo prohíbe la discriminación injusta basada en ciertas características, incluido el sexo.²³⁰ Como la definición de discriminación injusta incluye acoso,²³¹ los afectados pueden utilizar esta legislación para buscar recurso ante el acoso sexual.²³² Sin embargo, algunos académicos han criticado el enfoque antidiscriminación.²³³ Afirman que excluye ciertos tipos de comportamiento sexual, como por ejemplo, cuando el autor acosa tanto a hombres como a mujeres o es del mismo sexo que el afectado.²³⁴

Por el contrario, el enfoque de dignidad se centra en garantizar el “derecho del empleado a un tratamiento respetuoso en el trabajo, en lugar de su derecho a un tratamiento igualitario”.²³⁵ Por ejemplo, en Suecia, el acoso sexual se define como “conducta de naturaleza sexual que viola la dignidad de alguien”.²³⁶ En Francia, la definición incluye “[el] acto de someter repetidamente a una persona a una conducta verbal o física indeseada de naturaleza sexual cuando dicha conducta compromete la dignidad de la víctima a través de palabras o acciones degradantes o humillantes o crea un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo para la víctima”.²³⁷ Este enfoque es popular en jurisdicciones europeas, lo que puede reflejar un enfoque más amplio en la salvaguarda de la dignidad y autonomía de la persona en estas culturas jurídicas.²³⁸ Sin embargo, aunque el enfoque de dignidad ofrece una protección más amplia, en algunas circunstancias su atención a la persona puede “fracasar... al abordar los problemas estructurales subyacentes que fomentan formas de acoso más generalizadas”.²³⁹

Independientemente de cuál sea el enfoque regulador adoptado, la eficacia de la legislación sobre acoso sexual dependerá de a quién se ofrece protección y qué entidades pueden ser responsables de los incidentes. Todas las jurisdicciones del estudio de casos imponen algunas obligaciones a los empleadores, normalmente ampliando la responsabilidad por incidentes de acoso sexual entre los empleados al empleador, a menos que pueda demostrar que adoptó todas las medidas razonables para evitar la conducta.²⁴⁰ Sin embargo, el alcance restrictivo de algunas leyes significa que solo se protege a los afectados con estatus de empleado, lo que pueden dejar a los contratistas, autónomos, voluntarios y otros terceros sin protección. Para combatir este problema, varias jurisdicciones han ampliado la definición legislativa del empleado o trabajador a efectos de las disposiciones de acoso sexual.²⁴¹ Además, varias han redactado legislación para ampliar la responsabilidad de los empleadores a situaciones en las que un tercero perpetre el acoso, ofreciendo protección adicional.²⁴²

230 Ley de igualdad de empleo de 1998 (Sudáfrica) s 6(1).

231 *Ibid* s 6(3).

232 Véase Davies (n. 154); Nana (n. 151) 247.

233 Tristin K Green, “Was Sexual Harassment Law a Mistake? The Stories We Tell” (2018) 128 *The Yale Law Journal Forum* 152.

234 Véase Brooks (n. 229) 8–10.

235 Véase Schultz y otros (n. 229) 155.

236 Ley contra la Discriminación 2008 (Suecia) s. 4.

237 Código Laboral (Francia) art. L1153–1.

238 Véase Schultz y otros (n. 229) 158. Véase también el enfoque de Uruguay sobre la regulación del acoso sexual.

239 Véase Schultz y otros (n. 229) 191.

240 Véase McDonald (n. 23) 2. Véase, p. ej., Ley de igualdad 2010 (Reino Unido) s. 109; Código Laboral (Francia) art. L4121-1; Código Laboral (Rusia) arts. 2, 212; Código Civil (Japón) art. 709; Ley contra la discriminación sexual (Australia) s. 106; *Grobler contra Naspers Bpk en 'n ander* [2004] All SA 160 (Sudáfrica); Ley contra el acoso sexual (Ley n.º 18.561 de 11/09/2009) (Uruguay) art. 4; Ley contra el acoso sexual de la mujer en el trabajo (Prevención, prohibición y reparación) (la India) art. 19, 26; Ley contra la discriminación 2008 (Suecia) cap. 5 s. 1.

241 Véase, p. ej., Ley contra la discriminación sexual (Australia) s. 28G; Código de buenas prácticas sobre el la gestión del acoso sexual en el lugar de trabajo (Sudáfrica) s. 2; Ley contra la discriminación 2008 (Suecia) cap. 2 s. 1; Ley contra el acoso sexual de la mujer en el trabajo (Prevención, prohibición y reparación) (La India) s2(f).

242 En 2013, Reino Unido derogó disposiciones sobre acoso de terceros a pesar de las objeciones de varias partes interesadas.

Otro factor que puede afectar negativamente a la eficacia de la regulación sobre acoso sexual es la dificultad asociada a demostrar que se ha producido la conducta.²⁴³ Esto puede agravarse por el hecho de que el acoso sexual a menudo tiene lugar a puerta cerrada. En 2002, Francia introdujo una disposición para combatir esto, cambiando la carga de la prueba. Según la ley modificada, solo se requiere al afectado demostrar un caso *prima facie*, después de lo cual, la carga de la prueba cambia al presunto autor, quien debe “demostrar que sus acciones no constituían tal acoso y que su decisión estaba justificada por factores objetivos no relacionados con ningún acoso”.²⁴⁴ Esto puede ser una manera de mitigar las dificultades probatorias asociadas con el acoso sexual.

Regulación de la intimidación

Hay un reconocimiento regulatorio significativamente menor de la intimidación que del acoso sexual. Esto se refleja en las jurisdicciones del estudio de casos: solo cuatro de ellas han implementado leyes específicas contra la intimidación. Existen dos enfoques clave para regular la intimidación en el lugar de trabajo. En muchas jurisdicciones, se ha adoptado un modelo normativo “vertical”, que conceptualiza la intimidación como una forma menos grave de acoso y no ofrece a los afectados protecciones o recursos legales especiales. Por otro lado, el modelo “horizontal” trata la intimidación por separado con respecto a las formas de acoso sexual y otros tipos de acoso, ofreciendo protecciones y derechos específicos a los afectados.

Las jurisdicciones del estudio de casos, incluyendo la India, Japón, Sudáfrica, Reino Unido y EE. UU., han adoptado un modelo vertical. Por ejemplo, en Sudáfrica y EE. UU., los afectados por intimidación pueden acceder a reparaciones a través de protecciones contra el acoso en la ley antidiscriminación, pero solo cuando sufran intimidación basada en una característica protegida.²⁴⁵ Este enfoque vertical ha sido criticado. Los expertos han señalado que la legislación específica ofrece “mayor legitimidad... al problema [de la intimidación]”, mientras que el silencio legislativo “envía el mensaje equivocado a los empleadores y a la sociedad”.²⁴⁶ En EE. UU., actualmente existe un movimiento de base que anima a las legislaturas estatales a introducir una proposición de ley sobre lugares de trabajo saludables (Healthy Workplace Bill) para proporcionar una “vía específica para la reparación legal por crueldad perjudicial para la salud en el trabajo”.²⁴⁷ Esta legislación se considera necesaria para garantizar que los empleadores asuman la prevención de la intimidación e implementen “políticas y procedimientos [antiacoso] que se apliquen a todos los empleados”.²⁴⁸

Incluso entre jurisdicciones que han adoptado un enfoque horizontal y que cuentan con leyes específicas para abordar la intimidación, los enfoques normativos varían. Por ejemplo, Australia tiene una definición relativamente amplia de intimidación, definida como “una persona o grupo de personas que se comporte repetidamente de forma poco razonable hacia un trabajador... creando un riesgo para la salud y la seguridad”.²⁴⁹ Las disposiciones francesas sobre “acoso moral” son específicas en comparación, ya que regulan solo “acciones repetidas que deterioren de forma intencionada o no intencionada... las condiciones de trabajo [del afectado] y [sea] probable que violen sus derechos

243 Véase, p. ej., Yuki Noguchi, “Sexual Harassment Cases Often Rejected By Courts”, *NPR* (Washington D. C., 28 de noviembre de 2017) www.npr.org/2017/11/28/565743374/sexual-harassment-cases-often-rejected-by-courts consultado el 14 de abril de 2019.

244 Laurent Guardelli y Caroline Habib, “Burden of Proof in Sexual Harassment Cases: Towards a Presumption of Guilt?”, *Lexology* (Londres, 28 de febrero de 2018) <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=701e69e6-613c-426b-b8e4-810fe84aee37> consultado el 14 de abril de 2019.

245 Véase *Shoprite Checkers* (n. 155); Título VII de la Ley de derechos civiles de 1964 (EE. UU.).

246 Véase Lippel (n. 37) 12–13.

247 Véase Healthy Workplace Bill (n. 174)

248 *Ibid.*

249 Ley de trabajo justo 2009 (Australia) s. 789FD.

y dignidad, perjudiquen su salud física o mental o pongan en peligro su futuro profesional”.²⁵⁰ El elemento común en todas las definiciones de intimidación analizadas es un requisito de demostrar daños, es decir, que la conducta haya tenido un impacto negativo en las condiciones de trabajo o haya causado lesiones a la salud física o mental del afectado. En línea con la disparidad en las definiciones de intimidación, los recursos disponibles para los afectados varían significativamente entre jurisdicciones. En Suecia, por ejemplo, las disposiciones sobre victimización ofrecen protección contra la intimidación, pero no ofrecen ningún recurso legal en caso de incumplimiento.²⁵¹ Por el contrario, los afectados por intimidación en el lugar de trabajo en Francia pueden recibir hasta 40 000 EUR.²⁵²

Otras regulaciones

Además de la regulación contra la intimidación y el acoso sexual, los afectados pueden obtener reparaciones y compensación a través de otras vías legales. Muchas jurisdicciones, incluidas las analizadas, ofrecen protección contra el acoso sexual y la intimidación a través de las leyes laborales, civiles y penales. En Rusia, por ejemplo, si bien no existe legislación contra la intimidación o el acoso sexual, los afectados pueden buscar reparación a través de leyes generales antidiscriminación, penales y laborales.²⁵³ En todas las jurisdicciones del estudio de casos, los empleadores tienen para con sus empleados una deber de cuidado, que puede incluir ciertas obligaciones relacionadas con la protección frente a la intimidación y el acoso.²⁵⁴ La ley contractual también puede ofrecer protección, mientras que, en algunos casos, los afectados pueden presentar demandas civiles por lesiones personales o daños morales. Finalmente, algunos países cuentan con disposiciones penales que podrían abarcar el acoso sexual y la intimidación.²⁵⁵ La medida en que estas regulaciones más generales pueden ofrecer protección a los afectados por intimidación y acoso sexual varía significativamente entre las jurisdicciones. Sin embargo, en particular en aquellas jurisdicciones sin legislación específica sobre intimidación o acoso sexual, dichos enfoques indirectos serán fundamentales para proteger a los afectados y ofrecer vías de reparación.

El presente Apéndice fue redactado por Sophia Collins, basado en estudios realizados por Sofya Cherkasova. Se desea agradecer también la asistencia prestada por Peyton Watts.

250 Código Laboral (Francia) art. L1152-1.

251 Disposiciones sobre el entorno de trabajo social y organizativo (Suecia) s. 6; Autoridad sueca para el entorno laboral (n. 162).

252 “Vos Droits: Quelle Indemnisation Suite à un Harcèlement Moral et Physique au Travail?”, *ICI-C-NANCY.FR* (Nancy, 22 de abril de 2014) www.ici-c-nancy.fr/vos-droits-vie-pratique/item/7247-vos-droits-quelle-indemnisation-suite-%C3%A0-un-harc%C3%A8lement-moral-et-physique-au-travail-?.html consultado el 14 de abril de 2019.

253 Véase Chernyaeva (n. 142); Erdos Knapp y otros (n. 146).

254 Véase, p. ej., *Waters contra Commissioner of Police for Metropolis* [2000] 1 WLR 1607 (Reino Unido); Ley de salud y seguridad laboral 2011 (Australia) ss. 31–3; *Media 24 Ltd y otro contra Grobler* [2005] 7 BLLR 649 (Sudáfrica).

255 Véase, p. ej., Ley de comunicaciones maliciosas 1988 (Reino Unido); Código Penal (Francia) art. 222-33-2.



the global voice of
the legal profession®

www.ibanet.org

PREVISIBILIDAD.

LO QUE TE ALEGRA EL DÍA CUANDO EL CIELO ESTÁ GRIS.

TECNOLOGÍA Y CONSULTORÍA FORENSE
E-DISCOVERY Y EVALUACIÓN TEMPRANA DE DATOS
REVISIÓN GESTIONADA Y PERSONAL JURÍDICO
REVISIÓN ASISTIDA MEDIANTE TECNOLOGÍA
SERVICIOS INTEGRADOS DE TRADUCCIÓN E IDIOMAS
SERVICIOS GESTIONADOS Y APOYO DE LITIGIOS
DECLARACIONES JURADAS Y APOYO DE JUICIOS
DISCOVERY EN PAPEL Y PRODUCCIÓN



TRANSPERFECT LEGAL SOLUTIONS
WWW.TRANSPERFECTLEGAL.COM