

**STATO DI NEW YORK**

# **Formazione per la prevenzione delle molestie sessuali**

**CASISTICA**

EDIZIONE SETTEMBRE 2018



**Combating  
Sexual Harassment**

# Esempio 1



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

Ralph, collega di Li Yan, esce da un recente divorzio. In qualche occasione, lascia cadere commenti sulla sua solitudine e l'esigenza di trovare una nuova fidanzata. Li Yan e Ralph sono stati in rapporti amichevoli in passato e in molte occasioni hanno mangiato insieme in ristoranti della zona. Ralph chiede a Li Yan un appuntamento: cena e film. A Li Yan Ralph piace e accetta di uscire con lui.

L'appuntamento con Ralph si rivela piacevole, ma decide che non sarebbe una buona idea iniziare una relazione. Ringrazia Ralph del piacevole tempo trascorso insieme, ma spiega che non desidera una relazione con lui. Ralph attende due settimane; poi inizia a premere per avere un altro appuntamento con Li Yan. Lei rifiuta, ma Ralph non si ferma. Continua a chiederle di uscire con lui.

# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

**Domanda 1.** Quando Ralph ha chiesto per la prima volta un appuntamento a Li Yan, si trattava di molestie sessuali.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

**Domanda 1.** Quando Ralph ha chiesto per la prima volta un appuntamento a Li Yan, si trattava di molestie sessuali.

**FALSO:** I primi commenti di Ralph circa la ricerca di una fidanzata e la richiesta a Li Yan, una collega, di un appuntamento non costituiscono molestie sessuali. Anche se Li Yan non avesse accettato il primo appuntamento con Ralph, quest'ultimo non avrebbe fatto nulla di male, chiedendo un appuntamento e facendo occasionali commenti non sessualmente espliciti alla sua vita privata.



# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

**Domanda 2.** Li Yan non può denunciare molestie sessuali, poiché è andata a un appuntamento con Ralph.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

**Domanda 2.** Li Yan non può denunciare molestie sessuali, poiché è andata a un appuntamento con Ralph.

**FALSO:** Essere in rapporti amichevoli, avere un appuntamento o anche avere un rapporto precedente con un collega non significa che un collega abbia il diritto di comportarsi come ha fatto Ralph nei confronti di Li Yan. Lei deve continuare a lavorare con Ralph e lui deve rispettare la sua volontà e non mettere in atto comportamenti ora divenuti inappropriati sul luogo di lavoro.



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

Li Yan presenta le sue rimostranze al suo supervisore, il quale (come richiesto), le riferisce alla persona designata dal suo datore di lavoro a ricevere denunce. A Ralph viene contestato il suo comportamento e lui si scusa. La persona designata gli ordina di smettere. Ralph smettere per un po', ma poi inizia a lasciare dei regalini sulla scrivania di Li Yan, accompagnati da biglietti affettuosi. I biglietti affettuosi non sono eccessivamente oltraggiosi, ma il comportamento di Ralph inizia a rendere nervosa Li Yan, la quale teme che Ralph possa iniziare comportamenti di stalking nei suoi confronti.





# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

**Domanda 3.** Il successivo comportamento di Ralph, fatto di regali e biglietti affettuosi non configura le molestie sessuali, perché ha smesso di chiedere appuntamenti a Li Yan, come da ordini ricevuti. È soltanto gentile con Li Yan, perché gli piace.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 1: Non accettare la risposta “No”

**Domanda 3.** Il successivo comportamento di Ralph, fatto di regali e biglietti affettuosi non configura le molestie sessuali, perché ha smesso di chiedere appuntamenti a Li Yan, come da ordini ricevuti. È soltanto gentile con Li Yan, perché gli piace.

**FALSO:** Li Yan deve segnalare il comportamento di Ralph. Aveva diritto a ottenere un aiuto efficace perché Ralph smettesse il comportamento inappropriato sul luogo di lavoro. Poiché Ralph ha ripreso ad assillare Li Yan dopo che gli è stato detto di smettere, potrebbe essere sottoposto a gravi provvedimenti disciplinari per il suo comportamento.



# Esempio 2



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 2: Il capo con un brutto atteggiamento

Sharon si trasferisce in una nuova sede con il suo datore di lavoro. Paul, il suo nuovo supervisore, è cordiale e la aiuta ad apprendere i suoi nuovi compiti di lavoro. Dopo qualche giorno, quando non c'è nessun altro in giro, Paul arriva nell'area di lavoro di Sharon per chiacchierare. Paul racconta ciò che ha fatto la notte precedente, cioè recarsi in un night club con spogliarello. Sharon è molto scossa dal fatto che Paul introduca un tale argomento sul luogo di lavoro e non risponde nulla. Paul continua a parlare e afferma che tutte le donne in ufficio sono così brutte che ha bisogno di uscire per “vedere qualche bella pollastrella” una volta ogni tanto. Dice a Sharon di essere lieto che lei sia entrata a far parte del personale perché, diversamente dalle altre, è “uno spettacolo per la vista”. Sharon si sente molto oltraggiata e umiliata dal fatto che lei e le altre donne sul luogo di lavoro vengano valutate in base all'aspetto fisico dal loro supervisore.

# Es. 2: Il capo con un brutto atteggiamento

**Domanda 1.** Paul non ha detto che Sharon fosse brutta, per cui non ha attuato molestie nei suoi confronti.

Vero o falso?



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 2: Il capo con un brutto atteggiamento

**Domanda 1.** Paul non ha detto che Sharon fosse brutta, per cui non ha attuato molestie nei suoi confronti.

**FALSO:** Paul ha espresso a Sharon affermazioni sessualmente esplicite, spregiative e umilianti dirette a Sharon e alle altre colleghe. Non è rilevante che Paul in apparenza abbia espresso un “complimento” a Sharon. I discorsi restano comunque estremamente oltraggiosi per Sharon, che lo sarebbero per la maggior parte delle persone ragionevoli nella sua situazione.



# Es. 2: Il capo con un brutto atteggiamento

**Domanda 2.** Portando il discorso sulla sua visita al night club con spogliarelli, Paul si comporta in modo inappropriato sul luogo di lavoro.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 2: Il capo con un brutto atteggiamento

**Domanda 2.** Portando il discorso sulla sua visita al night club con spogliarelli, Paul si comporta in modo inappropriato sul luogo di lavoro.

**VERO:** La semplice menzione nel discorso alla vista nel night club con spogliarelli è inappropriata sul luogo di lavoro, specialmente da parte di un supervisore; sarebbe opportuno che Sharon ne riferisca la condotta. Un commento occasionale sulla sua visita a un night club con spogliarelli è un comportamento che Paul riceverebbe l'ordine di cessare, anche se probabilmente non assurgerebbe al livello di molestie illecite, a meno che non si ripeta in più occasioni.





# Es. 2: Il capo con un brutto atteggiamento

**Domanda 3.** Occorre ordinare a Paul di smettere di esprimere commenti di questo genere, ma non si tratta di una questione grave.

Vero o falso?



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 2: Il capo con un brutto atteggiamento

**Domanda 3.** Occorre ordinare a Paul di smettere di esprimere commenti di questo genere, ma non si tratta di una questione grave.

**FALSO:** I commenti di Paul sulle dipendenti sono una questione grave e dimostra il suo disprezzo per le donne sul luogo di lavoro. Paul ha l'obbligo di tenere un comportamento appropriato esemplare e non deve dimostrare disprezzo per i dipendenti in base al sesso o qualsiasi caratteristica protetta. Sharon non dovrebbe continuare a lavorare per una persona del cui disprezzo per le donne lei è a conoscenza; neanche gli altri dipendenti dovrebbero lavorare per un supervisore del genere. La direzione deve esserne al corrente, anche se non lo sono gli altri dipendenti; Paul deve essere sanzionato e, con tutta probabilità rimosso dalla sua funzione attuale.

# Esempio 3



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

Carla lavora come operatore autorizzato di macchinari pesanti. Alcuni colleghi maschi trovano divertente prenderla in giro. Carla spesso sente commenti come: “Guarda, arriva, l’autista pazza” in maniera scherzosa. Inoltre, qualcuno continua ad affiggere un cartello fatto a mano sull’unico bagno chimico presente nel sito di lavoro, in cui è scritto “Solo uomini”.



# Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 1.** Le donne che svolgono lavori tradizionalmente maschili devono attendersi prese in giro e non devono prendere troppo sul serio i commenti scherzosi.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 1.** Le donne che svolgono lavori tradizionalmente maschili devono attendersi prese in giro e non devono prendere troppo sul serio i commenti scherzosi.

**FALSO:** L'ipotesi che Carla subisca molestie dipende in parte dall'opinione di Carla circa la situazione, vale a dire se ritiene offensivo il comportamento. Tuttavia, se a un certo punto Carla si sentirà molestata, avrà diritto a denunciare il comportamento e chiederne la cessazione, a prescindere dal fatto che abbia o meno resistito e per quanto tempo senza presentare rimostranze. Carla può sempre dire che quel che è troppo è troppo.



## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 2.** Carla non può presentare una rimostranza, perché il supervisore del sito a volte si unisce al comportamento scherzoso, per cui lei non ha nessuno a cui rivolgersi.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 2.** Carla non può presentare una rimostranza, perché il supervisore del sito a volte si unisce al comportamento scherzoso, per cui lei non ha nessuno a cui rivolgersi.

**FALSO:** Carla può comunque presentare le rimostranze al supervisore, che quindi sarà allertato del fatto che il comportamento disturba Carla e deve cessare. Se il supervisore non prende sul serio le rimostranze di Carla, si tratterà di una grave condotta scorretta. Carla può anche esprimere le rimostranze direttamente alla persona designata dal datore di lavoro a ricevere le denunce, sia invece di rivolgersi che dopo essersi rivolta al supervisore. Il datore di lavoro ha il dovere di garantire che tutti i dipendenti siano a conoscenza delle sue politiche e procedure contro le molestie.



## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

Altri colleghi di Carla sono decisamente contrari alla sua presenza nell'ambito di un'occupazione tradizionalmente svolta esclusivamente da uomini. Tali colleghi le hanno rivolto osservazioni del tipo: “Stai rubando il lavoro a un uomo che lo merita”, “Dovresti essere a casa con i tuoi figli” e “Che razza di madre sei?”. Inoltre, qualcuno ha inciso la parola “cagna” sulla cassetta degli attrezzi di Carla.



# Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 3.** Questi comportamenti, per quanto rozzi, non costituiscono molestie sessuali, perché non hanno natura sessuale.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 3.** Questi comportamenti, per quanto rozzi, non costituiscono molestie sessuali, perché non hanno natura sessuale.

**FALSO:** I comportamenti vengono assunti nei suoi confronti perché è una donna e sembrano finalizzati a intimidirla e spingerla a lasciare il suo lavoro. Per quanto non essenzialmente sessuali, queste molestie dipendono dal suo sesso e creeranno un ambiente di lavoro ostile, se sono sufficientemente pesanti o frequenti.



## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

Carla denuncia le battute e gli altri comportamenti e viene svolta un'indagine. Non è possibile stabilire chi ha sfregiato la cassetta degli attrezzi di Carla. Ai suoi colleghi viene ordinato di cessare il loro comportamento, pena sanzioni disciplinari. Il supervisore parla con Carla e le dice di rivolgersi immediatamente a lui se si imbatte in ulteriori problemi. Carla scopre allora che qualcuno ha urinato nella sua cassetta degli attrezzi.



# Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 4.** Non c'è nulla che Carla possa fare, perché non può provare chi abbia danneggiato la sua cassetta degli attrezzi.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 3: Non è un lavoro da donna?

**Domanda 4.** Non c'è nulla che Carla possa fare, perché non può provare chi abbia danneggiato la sua cassetta degli attrezzi.

**FALSO:** Carla deve parlare immediatamente al suo supervisore, oppure rivolgersi a qualsiasi altra persona designata dal suo datore di lavoro per ricevere direttamente le denunce. Anche se la situazione è divenuta molto spinosa, spetta al datore di lavoro sostenere Carla e cercare una soluzione. Deve essere prontamente avviata un'adeguata indagine, cui deve seguire un'appropriata azione di riparazione.



# Esempio 4



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

Keisha ha notato che il suo nuovo capo, Sarah, si flette estremamente vicino a lei quando esaminano i rapporti che lei predispone. Le tocca la mano o la spalla spesso quando parlano di lavoro. In tali situazioni, Keisha cerca di scostarsi, ma il capo non sembra captare il messaggio.





# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

**Domanda 1.** Keisha deve semplicemente ignorare il comportamento di Sarah.

Vero o falso?



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

**Domanda 1.** Keisha deve semplicemente ignorare il comportamento di Sarah.

**FALSO:** Se il comportamento di Sarah mette a disagio Keisha, quest'ultima ha varie possibilità. Se si trova a suo agio a procedere in questo modo, dovrebbe chiedere a Sarah di smettere, perché la sua stretta vicinanza e il contatto la mettono a disagio. Un'altra possibilità consiste nel fare le sue rimostranze a una persona designata dal suo datore di lavoro a ricevere denunce, la quale parlerà con Sarah. Anche se queste circostanze potrebbero non apparire sufficientemente gravi o invadenti da determinare una situazione di molestie illegali (a meno che Sarah continui, dopo che le sarà stato detto di smettere), non c'è motivo perché Keisha si senta a disagio sul luogo di lavoro. Non esiste alcun motivo valido perché Sarah tenga questo comportamento.

# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

Prima che Keisha trovi il tempo di esprimere il suo disappunto, Sarah si struscia contro la sua schiena in sala conferenze prima di una riunione. A questo punto si irrita davvero, ma ancora rinvia ogni azione al riguardo. In seguito Sarah “intrappola” Keisha nel suo ufficio al termine di una discussione di lavoro, frapponendosi tra lei e la porta del suo piccolo ufficio. Keisha non sa che fare, quindi le passa oltre per uscire ma, nel mentre, Sarah le palpa il seno con la mano.



# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

**Domanda 2.** Lo strusciamento di Sarah contro Keisha potrebbe non essere intenzionale e non offre a Keisha alcun motivo aggiuntivo per esprimere rimostranze su Sarah.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

**Domanda 2.** Lo strusciamento di Sarah contro Keisha potrebbe non essere intenzionale e non offre a Keisha alcun motivo aggiuntivo per esprimere rimostranze su Sarah.

**FALSO:** Sarah sta seguendo ora uno schema di comportamento sempre più critico. Sulle premesse dello schema per cui si poneva “troppo vicino” e “a contatto”, è inverosimile che non vi sia intenzionalità. Anche prima di restare “intrappolata” nell’ufficio di Sarah, Keisha avrebbe dovuto riferire tutti i comportamenti che aveva subito e che la mettevano a disagio.



# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

**Domanda 3.** Il palpamento del seno di Keisha da parte di Sarah è inappropriato ma probabilmente non configura molestie illecite perché è avvenuto una volta sola.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 4: Troppo vicino per non causare disagio

**Domanda 3.** Il palpamento del seno di Keisha da parte di Sarah è inappropriato ma probabilmente non configura molestie illecite perché è avvenuto una volta sola.

**FALSO:** Ogni tipo di palpamento a sfondo sessuale è molto grave e non occorre che si ripeta per configurare le molestie sessuali. Keisha deve riferire immediatamente, senza attendere che si ripeta. Sarah può prevedere di essere sottoposta a provvedimenti disciplinari formali, compreso un possibile licenziamento.



# Esempio 5



**Combating  
Sexual Harassment**



## Es. 5: Uno scambio ripugnante

Tatiana spera di essere promossa a un posto che sa si libererà presto. Sa che David, il suo capo, sarà coinvolto nella decisione circa la persona che sarà promossa. Comunica a David che si proporrà per il posto e che le interessa molto ottenere la promozione. David risponde: “Vedremo. Sono in parecchi a essere interessati a quel posto”.



## Es. 5: Uno scambio ripugnante

Una settimana dopo, Tatiana e David sono in trasferta insieme per un affare di stato, che prevede anche un pernottamento in albergo. A cena, David dice a Tatiana che spera di poter offrirle la promozione, perché ha sempre gradito lavorare con lei. Le riferisce che altri candidati “sulla carta sembrano favoriti”, ma che lui vuole proprio lei. Le racconta che può “usare la sua influenza” per farle avere il lavoro e Tatiana ringrazia David. Più tardi David suggerisce di andare insieme nella sua camera d'albergo per “bere qualcosa e distendersi un po’”. Tatiana declina la sua “offerta”.



# Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 1.** Il comportamento di David potrebbe configurare le molestie nei confronti di Tatiana.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 1.** Il comportamento di David potrebbe configurare le molestie nei confronti di Tatiana.

**VERO:** Il comportamento di David, in quanto capo di Tatiana, è fuori luogo. Tatiana deve sentirsi libera di riferire il comportamento, se l'ha messa a disagio. Non ha alcuna rilevanza che tale comportamento si sia verificato lontano dal luogo di lavoro. Il loro rapporto è di tipo gerarchico e tutte le loro interazioni tenderanno a incidere sul luogo di lavoro.



## Es. 5: Uno scambio ripugnante

Dopo il rientro, Tatiana chiede a David se sa quando sarà pubblicato il bando, in modo da poter presentare la domanda. Lui risponde di non saperlo con certezza, ma che lei ha ancora tempo per fare in modo che “valga per lui la pena” di esercitare la sua influenza. Chiede poi: “Che ne diresti di cenare insieme venerdì e poi andare a casa mia?”



# Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 2.** David si è reso responsabile di molestie sessuali.

Vero o falso?



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 2.** David si è reso responsabile di molestie sessuali.

**VERO:** Ora è evidente che David si è offerto di aiutare Tatiana in merito alla promozione in cambio di favori sessuali.



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 5: Uno scambio ripugnante

Tatiana, che desidera fortemente il posto, decide di uscire con David. Quasi ogni venerdì, escono insieme su insistenza di David e intrattengono attività sessuali. Tatiana non desidera un rapporto con David e lo frequenta solo perché crede che altrimenti ostacolerebbe la sua promozione.





# Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 3.** Tatiana non può denunciare le molestie perché si è prestata volontariamente ad attività sessuali con David.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 3.** Tatiana non può denunciare le molestie perché si è prestata volontariamente ad attività sessuali con David.

**FALSO:** Poiché l'attività sessuale è malaccetto da Tatiana, è oggetto di molestie sessuali. Allo stesso modo, se avesse rifiutato le avances di David, sarebbe stata oggetto di molestie sessuali. La proposta di vantaggi sul lavoro in cambio di favori sessuali da qualcuno dotato di potere su di lei sul posto di lavoro configura le molestie sessuali quid pro quo. Il datore di lavoro è soggetto a responsabilità per le azioni del suo supervisore.

# Es. 5: Uno scambio ripugnante

Tatiana ottiene la promozione.



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 4.** Tatiana non può contestare le molestie perché ha ottenuto il posto di lavoro, per cui non esiste alcuna discriminazione contro di lei.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 4.** Tatiana non può contestare le molestie perché ha ottenuto il posto di lavoro, per cui non esiste alcuna discriminazione contro di lei.

**FALSO:** Tatiana può essere destinataria di molestie sessuali a prescindere dal fatto che ottenga i vantaggi utilizzati come arma di persuasione.



# Es. 5: Uno scambio ripugnante

Tatiana interrompe le attività sessuali con David. Lui, allora, redige una valutazione negativa su di lei per cui, al termine del periodo di prova, viene rimossa dal posto e torna al suo vecchio lavoro.



# Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 5.** Ora è “troppo tardi” per Tatiana per lamentarsi. La perdita di un posto ottenuto in modo clientelare, causata dalla rottura di un rapporto volontario, non consente di produrre una denuncia di molestie sessuali.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 5: Uno scambio ripugnante

**Domanda 5.** Ora è “troppo tardi” per Tatiana per lamentarsi. La perdita di un posto ottenuto in modo clientelare, causata dalla rottura di un rapporto volontario, non consente di produrre una denuncia di molestie sessuali.

**FALSO:** È vero che la rottura della relazione, se davvero consensuale e gradita al momento, non consente di produrre una denuncia di molestie sessuali. Tuttavia, la “relazione” nella fattispecie non era mai stata gradita per Tatiana. Il comportamento di Davide è stato inappropriato in ogni momento e costituisce una grave violazione della politica del datore di lavoro. Poiché ha abusato del potere e dell’autorità dovuta a una posizione direttiva, David si è reso responsabile di molestie sessuali.



# Esempio 6



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 6: Questione di apparenze

Leonard lavora come impiegato dattilografo presso un datore di lavoro di grandi dimensioni. Gli piace portare gioielli e spesso indossa orecchini e collane. Margaret, il suo capo, pensa che sia “bizzarro” che, essendo un uomo, Leonard indossi gioielli e desideri svolgere il lavoro di impiegato. Spesso gli esprime commenti sarcastici circa il suo aspetto e si riferisce a lui “per scherzo” come il suo “fattorino”. Leonard, che spera di proseguire la sua carriera nel campo delle relazioni con i clienti, presenta la domanda per una posizione vacante di avanzamento che comporterebbe il lavoro in un’area di sportello, dove interagirebbe con il pubblico. Margaret consiglia Leonard che, se desidera quel lavoro, sarebbe meglio assumere un aspetto “più normale”, altrimenti dovrà attendere di essere promosso a supervisore dell’ufficio postale interno.

# Es. 6: Questione di apparenze

**Domanda 1.** Il capo di Leonard si comporta correttamente quando gli dice che è inappropriato indossare gioielli se si rivestono posizioni nel settore dell'assistenza alla clientela.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

# Es. 6: Questione di apparenze

**Domanda 1.** Il capo di Leonard si comporta correttamente quando gli dice che è inappropriato indossare gioielli se si rivestono posizioni nel settore dell'assistenza alla clientela.

**FALSO:** I gioielli di Leonard è un problema solo perché Margaret ritiene insolito che un uomo indossi gioielli del genere. Pertanto, i commenti che esprime a Leonard rappresentano stereotipi legati al sesso.



## Es. 6: Questione di apparenze

Margaret “sospetta” anche che Leonard sia gay; afferma che “non le importa”, ma pensa che Leonard sia “reticente”. Inizia a porgli domande sulla sua vita privata, ad esempio “Sei sposato?”, “Hai un partner?”, “Hai figli?”. Leonard cerca di rispondere educatamente “No” alle sue domande ma inizia a irritarsi. Margaret inizia a chiacchierare in giro con i colleghi di Leonard circa il suo presunto orientamento sessuale.



# Es. 6: Questione di apparenze

**Domanda 2.** Leonard è oggetto di molestie in base al sesso e all'orientamento sessuale.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 6: Questione di apparenze

**Domanda 2.** Leonard è oggetto di molestie in base al sesso e all'orientamento sessuale.

**VERO:** Leonard viene molestato in base al sesso, perché viene molestato in quanto non corrisponde agli stereotipi di Margaret sul sesso.

Leonard subisce molestia anche sulla base del suo orientamento sessuale percepito. Per una denuncia relativa a molestie legate all'orientamento sessuale, non rileva che Leonard sia gay o meno.

## Es. 6: Questione di apparenze

Leonard giunge alla conclusione che, in queste circostanze, non godrà di un'equa possibilità di ottenere la promozione e presenta le sue rimostranze alla persona preposta nell'ambito del datore di lavoro circa il comportamento di Margaret. La persona preposta non svolge alcuna indagine e comunica a Margaret che i gioielli di Leonard non costituiscono una violazione di alcuna regola del luogo di lavoro, che deve prendere in considerazione la sua candidatura a prescindere dal suo genere e deve cessare i commenti importuni, le domande invadenti a Leonard e le chiacchiere in giro sulla sua vita privata. Margaret cessa i commenti, le domande e le chiacchiere, ma consiglia poi una donna per la promozione al posto vacante. La donna promossa possiede un'esperienza molto minore rispetto a Leonard e non ha il diploma biennale in materia di relazioni con la clientela, da lui conseguito presso un community college.



# Es. 6: Questione di apparenze

**Domanda 3.** È probabile che Leonard sia stato oggetto di discriminazione sulla base del sesso, dell'orientamento sessuale e/o di ritorsioni.

**Vero o falso?**



**Combating  
Sexual Harassment**

## Es. 6: Questione di apparenze

**Domanda 3.** È probabile che Leonard sia stato oggetto di discriminazione sulla base del sesso, dell'orientamento sessuale e/o di ritorsioni.

**VERO:** Non sappiamo perché Margaret non abbia consigliato di promuovere Leonard, ma la sua scelta non appare in una buona luce. Sembra che dimostri parzialità contro Leonard per le stesse ragioni per cui lo importunava, oppure che compia una ritorsione per averla denunciata, oppure possono essere vere entrambe le ipotesi.

