

ESTADO DE NEW YORK
Capacitación para la
prevención de acoso sexual

CASOS DE ESTUDIO

EDICIÓN DE OCTUBRE DE 2019



**Combating
Sexual Harassment**

Ejemplo 1



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Ralph, un compañero de trabajo de Li Yan, acaba de divorciarse. A veces hace comentarios casuales en el sentido de que se siente solo y necesita encontrar una nueva novia. Li Yan y Ralph son amigos y han ido a comer juntos en restaurantes en muchas ocasiones. Ralph invita a Li Yan a salir con él a una cita; al cine y a cenar. A Li Yan le agrada Ralph y acepta salir con él. Disfruta su cita con Ralph, pero decide que no es buena idea iniciar una relación. Le agradece a Ralph por el buen rato, pero le explica que no quiere tener una relación con él. Ralph espera dos semanas y luego empieza a presionar a Li Yan para que vuelva a salir con él. Ella se niega, pero Ralph no se detiene. Continúa invitándola a salir con él.

Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Pregunta 1. La primera vez que Ralph invitó a salir a Li Yan cometió acoso sexual.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Pregunta 1. La primera vez que Ralph invitó a salir a Li Yan cometió acoso sexual.

FALSO: Los comentarios iniciales de Ralph acerca de buscar novia e invitar a Li Yan, una compañera de trabajo, a salir en una cita no constituyen acoso sexual. Incluso si Li Yan hubiera rechazado la invitación de Ralph a la primera cita, Ralph no hizo nada malo al invitarla a salir y al hacer comentarios adicionales sobre su vida privada que no eran sexualmente explícitos.



Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Pregunta 2. Li Yan no puede presentar una queja por acoso sexual porque salió con Ralph a una cita.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Pregunta 2. Li Yan no puede presentar una queja por acoso sexual porque salió con Ralph a una cita.

FALSO: Ser amigable, salir en una cita, e incluso tener una relación previa con un compañero de trabajo no implica que el compañero de trabajo tiene derecho a comportarse como Ralph lo hizo con Li Yan. Ella tiene que seguir trabajando con Ralph y él debe respetar sus deseos y no comportarse de maneras que ya son inapropiadas para el lugar de trabajo.



Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Li Yan se queja con su supervisor, y el supervisor (como está obligado a hacerlo) reporta su queja a la persona designada por su empleador para recibir quejas. Ralph es interrogado sobre su conducta y se disculpa. La persona designada le ordena abandonar su comportamiento. Ralph lo hace por un tiempo, pero luego empieza a dejar regalitos para Li Yan en su escritorio junto con notas románticas. Las notas románticas no son abiertamente ofensivas, pero la conducta de Ralph está empezando a poner nerviosa a Li Yan, ya que teme que pueda empezar a acecharla.



Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Pregunta 3. La conducta posterior de Ralph con regalos y notas románticas no es acoso sexual, porque ha dejado de pedirle a Li Yan que salga con él, como se le ordenó. Simplemente está siendo amable con Li Yan porque ella le agrada.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 1: No aceptar un "no" por respuesta

Pregunta 3. La conducta posterior de Ralph con regalos y notas románticas no es acoso sexual, porque ha dejado de pedirle a Li Yan que salga con él, como se le ordenó. Simplemente está siendo amable con Li Yan porque ella le agrada.

FALSO: Li Yan debe reportar la conducta de Ralph. Ella tenía derecho a recibir asistencia eficaz para lograr que Ralph abandonara su conducta inapropiada en el lugar de trabajo. Dado que Ralph ha vuelto a molestar a Li Yan después de que se le ordenara dejar de hacerlo, podría verse sujeto a medidas disciplinarias serias por su comportamiento.



Ejemplo 2



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 2: El jefe con mala actitud

Sharon se transfiere a una nueva oficina de su empleador. Su nuevo supervisor, Paul, es amistoso y le ayuda a familiarizarse con sus nuevas responsabilidades. Después de unos días, cuando no hay nadie más en la oficina, Paul viene al área de trabajo de Sharon para charlar. Paul habla sobre lo que hizo la noche anterior, cuando visitó un club de "strip tease". Sharon está sorprendida de que Paul hable sobre ese tema en el trabajo y no le responde. Paul sigue hablando y dice que todas las mujeres de la oficina son tan feas que tiene que salir y "ver chicas ardientes" de vez en cuando. Le dice a Sharon que le alegra de que trabaje ahí porque, a diferencia de las demás, ella "es bonita". Sharon se siente muy ofendida y humillada de que ella y las demás mujeres en su trabajo sean evaluadas por su supervisor con base en su apariencia.

Ej. 2: El jefe con mala actitud

Pregunta 1. Dado que Paul no le dijo a Sharon que ella era fea, no la ha acosado.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 2: El jefe con mala actitud

Pregunta 1. Dado que Paul no le dijo a Sharon que ella era fea, no la ha acosado.

FALSO: Paul hizo comentarios sexualmente explícitos a Sharon, que son denigrantes y humillantes para Sharon y sus compañeras de trabajo. No importa que Paul supuestamente le hizo un "cumplido" a Sharon. La charla sigue siendo muy ofensiva para Sharon, como lo sería para la mayoría de las personas razonables en su situación.



Ej. 2: El jefe con mala actitud

Pregunta 2. Al mencionar su visita al club de strip tease, Paul ha cometido un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 2: El jefe con mala actitud

Pregunta 2. Al mencionar su visita al club de strip tease, Paul ha cometido un comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo.

VERDADERO: Tan solo mencionar la visita al club de strip tease ya es inapropiado para el lugar de trabajo, especialmente para un supervisor, y sería correcto que Sharon reportara esta conducta. Un solo comentario acerca de visitar un club de strip tease es un comportamiento que ameritaría que se le ordene a Paul detenerlo. Esto es más que mínimo o trivial, y no necesita repetirse para ser ilegal.



Ej. 2: El jefe con mala actitud

Pregunta 3. Es necesario indicarle a Paul que deje de hacer este tipo de comentarios, pero no es un problema serio.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 2: El jefe con mala actitud

Pregunta 3. Es necesario indicarle a Paul que deje de hacer este tipo de comentarios, pero no es un problema serio.

FALSO: Los comentarios de Paul sobre las empleadas son un problema serio y demuestran su desprecio por las mujeres en el trabajo. Paul está obligado a ser ejemplo de comportamiento apropiado, y no debe demostrar desprecio por empleados debido a su sexo o a cualquier otra característica protegida. Sharon no debe tener que seguir trabajando para alguien que sabe que siente tanto desprecio por las mujeres, ni las demás empleadas deben tener que seguir trabajando para un supervisor como él. La gerencia debe estar enterada de esto, incluso si los demás empleados no lo saben, y Paul debe ser objeto de medidas disciplinarias y, probablemente, removido de su puesto actual.

Ejemplo 3



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Carla trabaja como operadora acreditada de maquinaria pesada. Algunos de sus compañeros hombres creen que es divertido molestarla. Carla a menudo escucha comentarios como "Cuidado, aquí viene la mujer conductora, ¡está loca!" en tono de broma. Además, alguien constantemente pone un cartel escrito a mano en el único sanitario portátil en el lugar de trabajo, que dice "Sólo hombres".



Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 1. Las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos deben estar preparadas para las bromas y no tomarse los comentarios muy en serio.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 1. Las mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos deben estar preparadas para las bromas y no tomarse los comentarios muy en serio.

FALSO: Que Carla sea objeto de acoso depende en parte de la opinión de Carla sobre la situación; es decir, si a ella le parece que el comportamiento es ofensivo. Sin embargo, si en cualquier momento Carla se siente acosada, tiene derecho a quejarse del comportamiento y exigir que se detenga, sin importar si antes lo ha tolerado sin quejas y durante cuánto tiempo lo ha hecho. Carla siempre puede decir cuándo ya fue suficiente. Las burlas indeseadas y constantes someten a Carla a términos, condiciones o privilegios de empleo inferiores, y no pueden considerarse mínimas o triviales.



Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 2. Carla no puede quejarse, porque el supervisor de la obra a veces también participa en las bromas, así que no tiene a quién acudir.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 2. Carla no puede quejarse, porque el supervisor de la obra a veces también participa en las bromas, así que no tiene a quién acudir.

FALSO: Carla aún puede quejarse con el supervisor, quien entonces estaría enterado de que el comportamiento molesta a Carla y debe detenerse. De no tomar la queja de Carla en serio, el supervisor cometería una falta grave. Carla también puede quejarse con la persona designada por su empleador para recibir quejas, en lugar de acudir a su supervisor o después de hacerlo. El empleador es responsable de asegurarse de que todos los empleados estén conscientes de sus políticas y procedimientos contra el acoso.

Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Algunos de los compañeros de Carla tienen una gran oposición a su presencia en una profesión tradicionalmente masculina. Esos compañeros de trabajo le han dicho cosas como: "le estás quitando el trabajo a un hombre que se lo merece", "deberías estar en casa con tus hijos", y "¿qué clase de madre eres?". Además, alguien talló la palabra "perra" en la caja de herramientas de Carla.



Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 3. Estas conductas, aunque groseras, no constituyen acoso sexual porque no son de naturaleza sexual.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 3. Estas conductas, aunque groseras, no constituyen acoso sexual porque no son de naturaleza sexual.

FALSO: Los comportamientos son dirigidos a ella porque es mujer, y parecen tener la intención de intimidarla para que deje su empleo. Aunque no es de naturaleza sexual, el acoso se debe a su sexo y crea un ambiente laboral hostil.



Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Carla se queja por las bromas y otras conductas, y se realiza una investigación. No puede determinarse quién talló la caja de herramientas de Carla. Se ordena a sus compañeros de trabajo que abandonen sus conductas o enfrentarán medidas disciplinarias. El supervisor habla con Carla y le pide que acuda con él de inmediato si tiene más problemas. Carla después descubre que alguien ha orinado en su caja de herramientas.



Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 4. No hay nada que Carla pueda hacer, porque no puede demostrar quién orinó en su caja de herramientas.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 3: ¿No es trabajo para una mujer?

Pregunta 4. No hay nada que Carla pueda hacer, porque no puede demostrar quién orinó en su caja de herramientas.

FALSO: Carla debe hablar con su supervisor de inmediato, o comunicarse con otra persona designada por su empleador para recibir directamente las quejas. Aunque la situación se ha vuelto muy difícil, es responsabilidad del empleador apoyar a Carla y buscar una solución. Debe emprenderse una investigación adecuada de inmediato, y después deben aplicarse medidas correctivas.



**Combating
Sexual Harassment**

Ejemplo 4



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 4: Demasiada cercanía

Keisha ha notado que su nueva jefa, Sarah, se inclina extremadamente cerca de ella cuando revisan los informes que ella prepara. Le toca la mano y el hombro con frecuencia cuando hablan del trabajo. Keisha trata de alejarse de ella en estas situaciones, pero ella no parece entender el mensaje.



Ej. 4: Demasiada cercanía

Pregunta 1. Keisha simplemente debe ignorar el comportamiento de Sarah.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 4: Demasiada cercanía

Pregunta 1. Keisha simplemente debe ignorar el comportamiento de Sarah.

FALSO: Si Keisha se siente incómoda con el comportamiento de Sarah, tiene opciones. Si siente que puede hacerlo sin problemas, debe pedirle a Sarah que por favor se aleje porque la cercanía y el contacto le resultan incómodos. Otra opción es quejarse directamente con una persona designada por su empleador para recibir quejas, quien hablará con Sarah. No existe un motivo válido para que Sarah se comporte así.



Ej. 4: Demasiada cercanía

Antes de que Keisha pueda presentar una queja, Sarah roza su espalda en la sala de conferencias antes de una reunión. Empieza a sentirse muy molesta, pero aún no se decide a hacer algo al respecto. Después Sarah "atrapa" a Keisha en su oficina después de que terminan de hablar del trabajo, al colocarse entre ella y la puerta de la pequeña oficina. Keisha no sabe qué hacer, así que la esquiva para salir. Mientras lo hace, Sarah pone la mano sobre el seno de Keisha.



Ej. 4: Demasiada cercanía

Pregunta 2. Cuando Sarah rozó el cuerpo de Keisha en la sala de conferencias pudo haber sido un accidente, y no es un motivo adicional para que Keisha presente una queja sobre Sarah.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 4: Demasiada cercanía

Pregunta 2. Cuando Sarah rozó el cuerpo de Keisha en la sala de conferencias pudo haber sido un accidente, y no es un motivo adicional para que Keisha presente una queja sobre Sarah.

FALSO: Sarah ahora está mostrando un patrón de conducta cada vez más grave. Considerando su patrón de comportamiento de "demasiada cercanía" y "contacto", es poco probable que esto fuera accidental. Incluso desde antes de ser "atrapada" en la oficina de Sarah, Keisha debió haber reportado todos los comportamientos previos que la hicieron sentir incómoda.



Ej. 4: Demasiada cercanía

Pregunta 3. El contacto de Sarah con el seno de Keisha es inapropiado, pero probablemente no sea acoso ilegal porque sólo ocurrió una vez.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 4: Demasiada cercanía

Pregunta 3. El contacto de Sarah con el seno de Keisha es inapropiado, pero probablemente no sea acoso ilegal porque sólo ocurrió una vez.

FALSO: Cualquier tipo de contacto sexual es muy grave y Keisha debe reportarlo de inmediato sin esperar a que se repita. Sarah estaría sujeta a medidas disciplinarias formales, que podrían llegar al despido.



Ejemplo 5



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Tatiana espera un ascenso a un puesto que sabe que pronto estará vacante. Sabe que su jefe, David, participará en la decisión de quién será ascendido. Ella le dice a David que solicitará el puesto y que está muy interesada en recibir el ascenso. David dice: "Ya veremos. Muchas otras personas estarán interesadas en el puesto".



Ej. 5: Un intercambio desagradable

Una semana después, Tatiana y David viajan juntos por negocios y deben pasar la noche en un hotel. Durante la cena, David le dice a Tatiana que espera poder ascenderla, porque siempre le ha gustado trabajar con ella. Le dice que otros candidatos "se ven mejor en el papel", pero que ella es la que él prefiere. Le dice que puede "mover algunas palancas" para conseguirle el trabajo, y Tatiana le agradece a David. Después, David sugiere que vayan a su habitación de hotel para "tomar unas bebidas y relajarse". Tatiana rechaza su "oferta".



Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 1. El comportamiento de David podría constituir acoso de Tatiana.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 1. El comportamiento de David podría constituir acoso de Tatiana.

VERDADERO: El comportamiento de David como jefe de Tatiana es inapropiado, y Tatiana no debería dudar en reportarlo si la hizo sentir incómoda. Es irrelevante que el comportamiento haya ocurrido fuera del lugar de trabajo. Su relación es la de jefe y subordinada, y todas sus interacciones tenderán a afectar el lugar de trabajo.



Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 1. El comportamiento de David podría constituir acoso de Tatiana.

VERDADERO: El comportamiento de David hasta este momento puede o puede no constituir acoso "quid pro quo"; David no ha amenazado que si Tatiana lo rechaza manejará su ascenso de diferente manera. Sin embargo, su oferta de "mover palancas" seguida por su petición de ir a su habitación de hotel para beber y relajarse podría considerarse como una coacción potencial. Ciertamente, si David persiste en sus avances, incluso si nunca hace ni cumple alguna amenaza o promesa sobre beneficios laborales, esto podría crear un ambiente hostil para Tatiana, por el que el empleador podría tener una responsabilidad estricta dado que David es un empleado de nivel gerencial.



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Después de regresar del viaje, Tatiana le pregunta a David si sabe cuándo se publicará el empleo para poder solicitarlo. Él dice que no está seguro, pero que aún hay tiempo para que ella haga que "valga la pena" mover sus palancas. Entonces él pregunta: "¿Qué tal si vamos a cenar este viernes y luego vamos a mi casa?".



Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 2. David ha cometido acoso sexual.

¿Verdadero o falso?



Combating
Sexual Harassment

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 2. David ha cometido acoso sexual.

VERDADERO: Ahora es evidente que David se ofreció a ayudarle a Tatiana con su ascenso a cambio de favores sexuales



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Tatiana, que realmente quiere el puesto, decide salir con David. A insistencia de David, salen casi todos los viernes y tienen relaciones sexuales. Tatiana no quiere una relación con David y solamente sale con él porque cree que de lo contrario él bloqueará su ascenso.



Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 3. Tatiana no puede quejarse de acoso porque tuvo relaciones sexuales voluntariamente con David.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 3. Tatiana no puede quejarse de acoso porque tuvo relaciones sexuales voluntariamente con David.

FALSO: Dado que la relación sexual es indeseable para Tatiana, ella es objeto de acoso sexual. Del mismo modo, si hubiera rechazado los avances de David, hubiera sido objeto de acoso sexual. La oferta a Tatiana de intercambiar beneficios laborales por favores sexuales con alguien que tiene autoridad sobre ella en el trabajo constituye acoso sexual "quid pro quo", y el empleador está expuesto a responsabilidad civil debido a los actos de su supervisor.

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Tatiana recibe el ascenso.



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 4. Tatiana no puede quejarse de acoso porque consiguió el trabajo, así que no fue discriminada.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 4. Tatiana no puede quejarse de acoso porque consiguió el trabajo, así que no fue discriminada.

FALSO: Tatiana puede ser víctima de acoso sexual sin importar si recibió o no el beneficio que se usó como incentivo.



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Tatiana termina las relaciones sexuales con David. Después él le da una mala evaluación y ella es removida de su nuevo puesto al terminar el período de prueba, y regresa a su puesto anterior.



Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 5. Ya es "demasiado tarde" para que Tatiana se queje. Perder un puesto favorecido debido a que rompió una relación voluntaria no constituye un caso de acoso sexual.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 5: Un intercambio desagradable

Pregunta 5. Ya es "demasiado tarde" para que Tatiana se queje. Perder un puesto favorecido debido a que rompió una relación voluntaria no constituye un caso de acoso sexual.

FALSO: Es verdad que el rompimiento de una relación, si realmente era voluntaria y deseada en el momento, usualmente no constituye un caso de acoso sexual. Sin embargo, la "relación" en este caso nunca fue deseada por Tatiana. El comportamiento de David ha sido inapropiado de principio a fin, y es una infracción grave a la política del empleador. Al ser la persona que abusó del poder y la autoridad de un puesto gerencial, David ha cometido acoso sexual.

Ejemplo 6



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 6: Un problema de apariencias

Leonard trabaja como secretario mecanógrafo para un empleador grande. Le gusta usar joyería, y su atuendo con frecuencia incluye aretes y collares. Su jefa, Margaret, cree que es "raro" que Leonard, al ser hombre, use joyería y quiera hacer trabajo secretarial. A menudo le hace comentarios sarcásticos sobre su apariencia y se refiere a él "en broma" como su chico de la oficina. Leonard, que espera desarrollar su carrera en el área de relaciones con los clientes, solicita un puesto promocional vacante que le permitiría trabajar en un área de recepción, en donde interactuaría con el público en general. Margaret le dice a Leonard que si quiere el trabajo debería tener un aspecto "más normal" o esperar un ascenso a supervisor del cuarto de correspondencia.

Ej. 6: Un problema de apariencias

Pregunta 1. La jefa de Leonard tiene razón al decirle que usar joyería no es apropiado en puestos de servicio al cliente.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 6: Un problema de apariencias

Pregunta 1. La jefa de Leonard tiene razón al decirle que usar joyería no es apropiado en puestos de servicio al cliente.

FALSO: La joyería de Leonard sólo es un problema porque Margaret considera que es inusual que un hombre use joyería. Por lo tanto, sus comentarios dirigidos a Leonard son estereotipos.



Ej. 6: Un problema de apariencias

Margaret también "tiene sospechas" de que Leonard es gay, y dice que "no le molesta", pero piensa que Leonard "tiene secretos". Empieza a hacerle preguntas sobre su vida privada, como "¿estás casado?", "¿Tienes pareja?", "¿Tienes hijos?". Leonard trata de contestar que no amablemente a todas sus preguntas, pero empieza a sentirse molesto. Margaret empieza a chismear con los compañeros de trabajo de Leonard sobre su supuesta orientación sexual.



Ej. 6: Un problema de apariencias

Pregunta 2. Leonard es objeto de acoso debido a su sexo y su orientación sexual.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 6: Un problema de apariencias

Pregunta 2. Leonard es objeto de acoso debido a su sexo y su orientación sexual.

VERDADERO: Leonard es acosado debido a su sexo, porque es acosado debido a que no se apega a los estereotipos sexuales de Margaret.

Leonard también es acosado debido a su orientación sexual percibida. No importa si Leonard es gay o no para efectos de presentar una queja por acoso debido a orientación sexual.

Ej. 6: Un problema de apariencias

Leonard decide que no va a recibir una oportunidad justa de conseguir el ascenso bajo estas circunstancias, así que presenta una queja sobre el comportamiento de Margaret con la persona designada por su empleador. La persona designada lleva a cabo una investigación y le dice a Margaret que la joyería de Leonard no infringe ninguna regla del lugar de trabajo, que ella debe considerarlo para el puesto sin importar su género, y que debe dejar de hacer comentarios acosadores, de hacerle preguntas invasivas a Leonard, y de propagar chismes sobre su vida personal. Margaret deja de hacer comentarios y de chismear, pero recomienda a una mujer para el ascenso al puesto vacante. La mujer ascendida tiene mucha menos experiencia que Leonard y no tiene su título de dos años de relaciones con clientes de una universidad comunitaria.

Ej. 6: Un problema de apariencias

Pregunta 3. Es probable que Leonard haya sido víctima de discriminación debido a sexo, orientación sexual y/o represalias.

¿Verdadero o falso?



**Combating
Sexual Harassment**

Ej. 6: Un problema de apariencias

Pregunta 3. Es probable que Leonard haya sido víctima de discriminación debido a sexo, orientación sexual y/o represalias.

VERDADERO: No sabemos el motivo de Margaret para no recomendar a Leonard para el ascenso, pero la situación no parece buena para Margaret. Parece que tiene un sesgo en contra de Leonard por las mismas razones por las que lo acosaba, o que está tomando represalias porque él presentó una queja, o ambas.

