

## Pao & discriminación de género

El 10 de mayo del 2012, la ejecutiva Ellen Pao demandó a su empleador, Kleiner Perkins Caufield & Byers (Kleiner Perkins), una empresa de capital de riesgo en el valle de Silicón por discriminación de género. Pao empezó a trabajar en Kleiner Perkins en el 2005. Se convirtió en socia menor de inversiones pero después de varios años en la empresa, no se le consideró para un puesto de señoría y eventualmente se le despidió. Pao argumentó que en su lugar hombres con perfiles y logros similares fueron ascendidos a estos puestos.

A fines del 2011, un socio mayoritario le pidió a Pao y otra colega crear un plan para poder mejorar el trato de las mujeres en la empresa, pero según Pao, este socio no se comprometió a nada concreto. El 4 de enero del 2012, Pao trató de hacer algo al respecto y le escribió un memo formal a varios supervisores y al consejo externo de la empresa. En el memo, ella detalló el acoso que había sufrido en la empresa, y cómo se le había excluido de juntas con socios masculinos. Agregó que había una falta de entrenamiento y políticas para prevenir este tipo de discriminación en la empresa. El memo de Pao indicó que quería seguir trabajando en la empresa y mejorar las condiciones laborales de las mujeres. Pao fue despedida el primero de octubre del 2012. La demanda se fue a juicio en febrero del 2015.

En su testimonio durante el juicio, Pao explicó que ella decidió demandar porque no habían procesos de recursos humanos en la empresa y había exhausto todas las otras opciones para lidiar con estos problemas internamente: “Ha sido un largo camino, y he intentado en muchas ocasiones que Kleiner Perkins hiciera lo correcto. Creo que en el área de capital de riesgo deben de haber las mismas oportunidades para mujeres y hombres. Yo quería entrar a esta industria pero no había manera de seguir haciendo mi trabajo en ese ambiente. Y creo que es importante...hacer que esas oportunidades estén disponibles en el futuro. También quería asegurarme de que mi historia se escuchara.”

La demanda de Pao se enfocaba en cuatro puntos en contra de Kleiner Perkins: 1) la empresa discriminó en contra de Pao en base de género al no considerarla para una promoción y/o al correrla; 2) tomaron represalias en contra de Pao al no ofrecerle una promoción en base de unas conversaciones que ella había tenido con ellos y/o el memo que mandó el 4 de enero del 2012; 3) no lograron tomar pasos razonables para prevenir discriminación de género en contra de Pao; y 4) tomaron represalias en su contra al terminar su contrato de empleo por las conversaciones del 2011 y el memo del 4 de enero del 2012.

El equipo legal de Pao declaró que los hombres recibían promociones por encima de las mujeres, las cuales sufrían acoso sexual y recibían poco apoyo, y sus ideas eran rechazadas fácilmente. Las evaluaciones del rendimiento de Pao muestran críticas contradictorias como que ella era “demasiado audaz” y “muy callada.” Pao también acusó a su socio Ajit Nazre de presionarla a que



tuviera una relación con él, y después tomar represalias en su contra cuando ella terminó la relación. Ella dice que recibió regalos inapropiados que contenían imágenes eróticas y que fue sujeta a conversaciones inapropiadas con hombres en la empresa. Además, el equipo legal detalló como Pao y otras mujeres habían sido excluidas de ciertas juntas y eventos.

La defensa del caso se enfocó en el rendimiento de Pao y su carácter moral, recalcando que Pao recibió varias evaluaciones negativas y actuó de manera prepotente y hostil en contra de otros empleados y que no le gustaba trabajar en equipo. La evidencia en su contra incluía evaluaciones, auto-evaluaciones, notas de juntas, y mensajes personales y profesionales. Kleiner Perkins sostuvo que se le pagaba más a Pao que algunos de sus colegas hombres, incluyendo incentivos económicos y entrenamiento adicional. La empresa también argumentó que el trabajo de Pao era principalmente gerencial, lo cual limitaba su involucramiento en inversiones, y que esto no constituía una forma de discriminación.

El veredicto se anunció el 27 de marzo del 2015. El jurado emitió a favor de Kleiner Perkins 10 a 2 en las primeras tres acusaciones, y 8 a 4 a favor de Kleiner Perkins en la cuarta acusación. Después del juicio, el miembro del jurado Steve Sammut declaró que el veredicto se basó mayoritariamente en las evaluaciones de rendimiento de Pao, en las cuales se expresaban las mismas críticas negativas en su contra. No obstante, declaró que le hubiera gustado que se le castigara a Kleiner Perkins por cómo trata a sus empleadas, “No es bueno. Es como el viejo oeste.” Otro miembro del jurado Marshalette Ramsey votó a favor de Pao al creer que ella había sido víctima de discriminación. Ramsey agregó que los socios minoritarios masculinos habían sido ascendidos a pesar de “tener las mismas fallas de carácter que se le criticó en Ellen.”

Deborah Rhode, una profesora de derecho en la Universidad de Stanford, dijo que aunque no se logró ganar, la demanda de Pao es un gran logro en que abrió la discusión sobre el trato de las mujeres en industrias como capital de riesgo y tecnología. Ella agregó, “Este caso manda un mensaje fuerte al valle de Silicón en general y a la industria de capital de riesgo en particular... Los acusados que ganan en corte a veces pierden en el mundo real.” Después de que se anunció el veredicto, Pao dijo que espera que por lo menos el caso logre mejorar las oportunidades para las mujeres y clases minoritarias en la industria de capital de riesgo. Después escribió que, “Tengo una petición para todas las empresas: Por favor no traten de callar a los empleados que señalan problemas o preocupaciones de discriminación... Espero que los casos que se presenten en el futuro logren comprobar que estoy equivocada y que nuestra comunidad y juristas tienen un mejor entendimiento de cómo funciona la discriminación en la vida cotidiana, en el mundo de la industria tecnológica, en los medios de comunicación y en las cortes.” Se cree que la demanda de Pao ha inspirado demandas similares en cuanto a la discriminación en el ámbito laboral; otras demandas se han hecho en contra de empresas como Facebook, Twitter, y Microsoft.

**Preguntas de discusión:**

1. ¿En qué momento del caso de estudio crees que Pao decidió hacer saber sus valores? ¿Cómo expresó sus valores en cada uno de estos momentos?
2. ¿Crees que Pao logró actuar eficazmente conforme sus valores? ¿Por qué o por qué no? ¿Crees que el hecho de que perdió la demanda cambia tu punto de vista? Explica.
3. Piensa sobre los siete pilares de *G.V.V.* en relación a este caso de estudio. ¿Puedes identificar cada uno de los siete pilares en las acciones de Pao? ¿Crees que Pao pudo haber actuado diferente en algunos de estos pilares? Explica.
4. Si hubieras estado en la misma situación que Pao en Kleiner Perkins, ¿qué hubieras hecho y por qué? ¿Cómo hubieran influido tus acciones los pilares de *G.V.V.*? Escoge uno de los pilares y describe cómo lo hubieras implementado en una de las situaciones mencionadas en el caso de estudio.
5. Basada en la información del caso de estudio, si fueras uno de los miembros del jurado, ¿hubieras fallado a favor de Pao o Kleiner Perkins? ¿Por qué? ¿Cómo crees que hubieran influido tus propios valores y prejuicios a tu decisión?
6. ¿Alguna vez has trabajado en un lugar donde has tenido que enfrentar comportamiento éticamente cuestionable? ¿Qué hiciste? ¿Crees que hubieras hecho algo diferente? ¿Cómo te prepararías para enfrentar una situación similar hoy en día?
7. ¿Te ha tocado ser testigo o víctima de discriminación en el ámbito laboral? ¿Qué hiciste? ¿Crees que hubieras hecho algo diferente? ¿Cuál sería la manera más ética de resolver problemas de discriminación en el ámbito laboral?

**Recursos:**

Ellen Pao pierde caso de discriminación en el valle de Silicón contra Kleiner Perkins

<http://www.nytimes.com/2015/03/28/technology/ellen-pao-kleiner-perkins-case-decision.html>

Kleiner Perkin pinta a Ellen Pao como difícil y resentida en caso de discriminación de género

<http://www.nytimes.com/2015/03/12/technology/kleiner-perkins-portrays-ellen-pao-as-combative-and-resentful-in-sex-bias-trial.html>

Ellen Pao explica por qué demandó: “Quería que supieran mi historia.”

<http://www.businessinsider.com/ellen-pao-explains-why-she-sued-kleiner-perkins-2015-3>

Ellen Pao quería un “monto millonario,” sostienen los abogados de Kleiner

<http://arstechnica.com/tech-policy/2015/03/ellen-pao-wanted-a-multimillion-dollar-payout-kleiner-lawyers-contend/>

Ellen Pao pidió \$10 millones de Kleiner Perkins por no “arreglar los problemas”

<http://www.businessinsider.com/ellen-pao-asked-for-10-million-2015-3>

Lo que el jurado en el caso de Ellen Pao-Kleiner Perkins necesitaba decidir

<http://www.nytimes.com/interactive/2015/03/27/technology/document-ellen-pao-kleiner-perkins-suit-verdict-form-and-jury-instructions.html>

Un miembro del jurado habla sobre su voto a favor de Kleiner Perkins pero todavía cree que la empresa “debe ser castigada”

<http://recode.net/2015/03/30/a-juror-speaks-about-his-vote-for-kleiner-perkins-but-still-wants-the-firm-to-be-punished/>

Ellen Pao habla: ‘Ya he volteado la página’

<http://recode.net/2015/09/10/ellen-pao-speaks-i-am-now-moving-on/>

Después de perder, Pao espera nivelar las condiciones laborales

<http://www.wired.com/2015/03/ellen-pao-kleiner-verdict/>

El supuesto despido de Pao puede afectar a Kleiner Perkins en demanda en represalia

<http://www.wired.com/2012/10/ellen-pao-kleiner-perkins/>

Prejuicio de género pronto se enfocará en Microsoft

<http://www.wired.com/2015/09/microsoft-gender-lawsuit/>

**Autor:**

Ethics Unwrapped Staff

McCombs School of Business

The University of Texas at Austin