¿LGBT en las empresas? 15/10/2014

Liuba Kogan

Investigadora de la Universidad del Pacífico

“¡Imagínate! Tener acá un transexual. ¡Me muero! Me sentiría recontra incómoda. Me da muchísima pena. Tengo un montón de amigos gays que trabajan, pero lo mantienen de forma muy oculta. Mientras no haya escándalo, es manejable”. Este es el testimonio de una gerenta comercial de una gran empresa. “Es un tema tabú. Se generan rumores de algunas personas, pero no hay casos que sean públicamente reconocidos. La broma con gestos y ademanes afeminados son parte del día a día”, menciona un funcionario. Finalmente, un ejecutivo señala: “Estadísticamente, es imposible que no haya personas homosexuales: deben mantenerlo en privado”.

Comparto estos testimonios del libro “No... pero sí”, que escribí sobre diversos tipos de discriminación en empresas grandes de Lima. Lo que encontré y me sorprendió fue que la discriminación por orientación sexual es incluso más problemática que la racial. Tal vez porque vivimos todavía en una sociedad timorata que no quiere aceptar la diversidad de orientaciones sexuales que existe, y más bien promueve lo que en jerga se llama el “GCU” (gente como uno).

Comento la dificultad que encuentran en el ámbito empresarial aquellos que no son heterosexuales para desempeñarse en un ambiente amable, en el que sean reconocidos y sujetos a todos los derechos. La gente todavía parece relacionar al homosexual con el escándalo o la prostitución.

El asunto va más allá de temas morales ligados al derecho de las personas a ser reconocidas y tratadas con dignidad. Una economista estadounidense que nos visitará, M. V. Lee Badgett, estudia este fenómeno en empresas en diversos países, y curiosamente ha encontrado que la aceptación de la diversidad por orientación sexual genera beneficios a las empresas. Aunque a los peruanos se nos pongan los pelos de punta, ella señala tomando estudios del Banco Mundial: “La inclusión social es importante por sí misma [...] y la exclusión social es sencillamente demasiado costosa”.

Entonces, ¿cómo explicar que la exclusión (u ocultamiento) de lesbianas, gays, transexuales o bisexuales en el ámbito laboral resulta costosa para las empresas? Varios estudios que menciona la autora estadounidense muestran que cuando las personas son valoradas (y no tienen que ocultar su orientación sexual) resultan más productivas y eficientes, se relacionan mejor con sus compañeros de trabajo y, en general, mejoran el clima laboral. Por otra parte, políticas de reconocimiento desarrollan la salud mental de estas personas y reducen el ausentismo laboral, causado por la depresión y el estrés por tener que mantener su identidad oculta.

Por otro lado, la aceptación de las diferencias –lo que ahora las empresas llaman “la diversidad”– de empleados y empleadas, independientemente de su sexo, raza, orientación sexual, religión, etc., genera sinergias que llevan a que las empresas desarrollen proyectos más creativos.

Estamos bastante lejos de muchos países cuya población ha dejado de temer expresar públicamente su orientación sexual, generar asociaciones, promover lobbys y luchar por sus derechos. Ni qué decir de aceptarnos racialmente, acabar con los feminicidios, aceptar a los discapacitados otorgándoles derechos que se cumplan en la realidad. Cuán lejos estamos de la situación que describe M. V. Lee Badgett en un país en el que la orientación sexual es el secreto mejor guardado del mundo empresarial.