

La diversidad en el contexto laboral

Mónica Fuentes Carbonetto
Felipe Peña Quintanilla

A pesar de que la población LGBTIQ corresponde a una porción considerable dentro de la fuerza laboral (entre 3 % a 12 % en Estados Unidos y 5 % a 7 % en el Reino Unido). En comparación con otras dimensiones de diversidad, la orientación sexual se considera aún el prejuicio más extendido y permitido dentro de las organizaciones de la sociedad moderna¹.

Los estudios (incluyendo en Chile) muestran que la mayoría de los trabajadores LGBTIQ esconden su identidad de género u orientación sexual en el trabajo, en un afán de evitar malos tratos de jefes y compañeros y sortear problemas laborales que puedan perjudicar su futuro^{2 3 4}. “Salir del clóset” en el mundo laboral puede (y suele) tener importantes costos: ser blanco de burlas (el 62 % de los trabajadores reportan haber escuchado chistes homofóbicos en su lugar de trabajo), pérdida del trabajo, ataques verbales o amenazas físicas^{5 6}. La diferencia de salarios entre las personas LGBTIQ (especialmente los hombres gay) y sus contrapartes heterosexuales también ha sido ampliamente documentada^{7 8}.

La decisión de “salir del clóset” es, entonces, el resultado de un proceso de evaluación que la persona hace de su entorno laboral y de las garantías de seguridad, no discriminación y apoyo que éste brinda^{9 10 11}. Una percepción negativa del entorno promueve en cambio un sentido de secreto respecto a la propia identidad, lo que a su vez tiene un costo energético para la persona que afecta su productividad y su desarrollo profesional en general¹².

En Chile, la información disponible muestra que cerca del 50 % de las personas LGBTIQ considera que el proceso de encontrar un trabajo les ha resultado

difícil o muy difícil, cifra que llega hasta cerca del 70 % entre las personas transgénero. Esta alza está relacionada con la existencia de elementos que “sacan del clóset” de manera forzosa a este grupo durante el proceso de postulación a un trabajo, tales como nombre y rotulación de género en los documentos de identidad y rasgos físicos que “delatan” el género asignado al nacer¹³.

Durante el 2016, Chile modernizó el marco legal que regía el sistema de relaciones laborales y, a partir de las modificaciones hechas, tanto la orientación sexual como la identidad de género (entre otras categorías) pasaron a ser protegidas ante actos de discriminación en el trabajo¹⁴. Ese mismo año el número de denuncias por discriminación laboral se duplicó en comparación al periodo anterior, y esas denuncias reflejaron situaciones de burlas transfóbicas y apodosos ofensivos, descalificación para el desempeño de tareas y despidos injustificados, entre otras¹⁵.

Recientemente, se ha visto lo que parece ser un avance en la aceptación de las personas sexualmente diversas en el mundo laboral. Al menos en Estados Unidos el 81 % de los empleados no LGBTIQ sienten que los que son LGBTIQ no debieran tener que esconderse. Sin embargo, más de la mitad de esos mismos trabajadores no LGBTIQ reconoce sentir incomodidad escuchando a compañeros de trabajo hablar de su vida social o romántica y el 70 % considera “poco profesional” hablar acerca de la identidad de género u orientación sexual en el trabajo¹⁶.

Uno de los iconos de esta ambivalencia entre la aceptación y la negación fue la llamada política DADT (*Don't Ask, Don't Tell*) que entre el 1993 y el 2010 imperó dentro de las fuerzas armadas

norteamericanas. Esta política buscaba derogar la prohibición de que personas homosexuales formaran parte de las fuerzas militares. Se le llamaba así porque en sus fundamentos planteaba que nadie tenía derecho a preguntar respecto a la orientación sexual de los y las militares, pero a su vez éstos tampoco tenían el derecho a revelarla. Esta idea de “no saber” se consideraba esencial para evitar el efecto “desintegrador” entre las tropas y perpetuaba la idea de que la orientación sexual era un tema sobre el cual no era conveniente saber^{17 18}.

En su trabajo con población LGBTIQ, los profesionales de la salud mental debieran incluir el acompañamiento en la toma de decisiones del paciente respecto a la conveniencia o no de “salir del clóset” en el lugar de trabajo, lo que incluye la evaluación del entorno laboral como un espacio amigable (o no) para la comunidad LGBTIQ pero también el nivel de autoaceptación, el nivel de *outness* de la persona en otros ámbitos de la vida y -sobre todo- el costo emocional y profesional que causa el mantener la identidad en secreto¹⁹.

La mayor visibilidad que en los años recientes están teniendo las personas LGBTIQ está provocando que los lugares de trabajo comiencen a asumir el desafío de convertirse en espacios más inclusivos para sus empleados de género y sexualidad diversos²⁰. Las compañías han ido comprendiendo que los lugares de trabajo infundidos en la tarea de ser culturalmente competentes y conscientes respecto a la diversidad y la inclusión –en todas sus categorías: raza, género, habilidad, orientación sexual, entre otras- no sólo solidifican su compromiso con la justicia, sino que promueven la creatividad, mejoran el índice de retención de los talentos y aumentan la satisfacción laboral, la productividad y la lealtad corporativa^{21 22 23 24 25 26}. Además, desde el punto de vista del negocio, se ha visto que aquellas firmas con políticas internas más progresistas de no discriminación hacia empleados LGBTIQ tienden a aumentar su valor bursátil²⁷.

Las preocupaciones de los empleados LGBTIQ son variadas y -por tanto- variadas también son las buenas prácticas que una cultura afirmativa de la diversidad debiera implementar:

- Políticas de no discriminación, que sancionan comportamientos formales (despedir o no contratar personas LGBTIQ, poner barreras para el desarrollo profesional, compensar de manera inequitativa, o excluirlos de otros beneficios) e informales (acoso verbal, burlas homofóbicas, destrucción de propiedad, microagresiones basadas en la exclusión de eventos organizacionales, uso deliberado de nombres o pronombres de género incorrectos, y trato implícito de los empleados LGBTIQ como menos creíbles, menos capaces o menos “corporativos”, entre otras)^{28 29}.
- Gestión de recursos humanos culturalmente competente e informada sobre: el marco legal nacional y las políticas organizacionales antidiscriminatorias, procedimientos a seguir cuando un empleado quiera denunciar discriminación o acoso, recursos dentro y fuera de la organización de apoyo a la comunidad LGBTIQ, e información específica acerca de servicios sociales especializados para la comunidad LGBTIQ³⁰.
- Iniciativas de formación y educación interna en temas de género y diversidad, comenzando por la alta administración y llegando a todo aquél que es parte de la cultura organizacional^{31 32}.
- Existencia y promoción de grupos organizados de empleados LGBTIQ que aumenten la consciencia y sensibilidad hacia la diversidad, contrarresten la invisibilidad de la comunidad LGBTIQ en el entorno laboral, pongan voz a sus necesidades y unan fuerzas para proteger sus derechos³³. Las organizaciones culturalmente competentes no sólo promueven la creación de estos grupos, sino que les otorgan acceso a recursos para la realización de sus actividades y les ofrecen líneas de comunicación directa con la administración³⁴.
- Beneficios equitativos que reflejen el principio de igualdad en la compensación para trabajos de iguales características, sin importar la orientación sexual o la identidad de género³⁵.

- Beneficios extensivos a convivientes civiles o parejas de hecho, y a quien sea que el empleado considere su “familia”; como una manera de protección y validación de las familias diversas y como manera de consolidar la inclusión, el sentido de justicia, y la igualdad de derechos y compensación^{36 37 38}.
- Acceso a seguros de salud que incorporen cobertura de tratamientos de salud transgénero (tratamiento de reemplazo hormonal, cirugías afirmativas de género, etc.)³⁹, los que han demostrado ser valiosos en términos humanos y marginales en términos de costos para la organización⁴⁰.
- Acomodaciones afirmativas de género para empleados trans, tales como:
 - Uso de nombre de preferencia y género cada vez que sea posible, y facilitación del proceso de cambio legal de nombre y rotulación de género⁴¹.
 - Acceso a instalaciones tales como casilleros o baños correspondientes a la identidad de género⁴².
 - Nuevas opciones para autoidentificarse en las encuestas o formularios internos (incluyendo opciones para personas de género no conforme y para nombres de preferencia)⁴³ y uso de un lenguaje sensible a la diversidad (por ejemplo, uso del término “pareja” en vez de “esposa” o “marido”)⁴⁴.
 - Códigos de vestimenta neutros y evitación de aquéllos que refuercen los estereotipos de género, así como también uso de uniformes que correspondan a la identidad de género⁴⁵.
 - Confidencialidad de la información personal de cada empleado y, cuando ésta deba ser dada a conocer por necesidades

específicas, difusión limitada sólo a aquellos cuyo involucramiento sea indispensable⁴⁶.

Específicamente con la población transgénero, el trabajo clínico de los profesionales de la salud mental en el terreno laboral puede incluir la identificación de estrategias para preparar la transición (que usualmente incluyen conversaciones con el supervisor, recursos humanos y departamento legal)⁴⁷ y para enfrentar la resistencia organizacional y entre los propios compañeros de trabajo ante los cambios que la persona está experimentando⁴⁸.

También los profesionales de la salud mental pueden actuar como consultores de la administración y el área de recursos humanos para apoyarlos en la identificación de las necesidades de la población LGBTIQ y la creación de un ambiente laboral afirmativo⁴⁹. (Para mayor información, ver recurso disponible: *APROXIMACIÓN CLÍNICA AFIRMATIVA*).

- ¹ Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- ² Human Right Campaign–HRC (2014). The cost of the closet. Why the Workplace environment for LGBT people matters to employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf
- ³ Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- ⁴ Gestión Social & Fundación Iguales. Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente. Recuperado desde: <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2014/01/Estudio-de-Diversidad-GS-oficial.pdf>
- ⁵ Human Right Campaign–HRC (2014). The cost of the closet. Why the Workplace environment for LGBT people matters to employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf
- ⁶ Ibid.
- ⁷ Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215
- ⁸ Berg, N., & Lien, D. (2002). Measuring the effect of sexual orientation on income: Evidence of discrimination? *Contemporary Economic Policy*, 20(4), 394-414. Recuperado desde: <http://proxygw.wrlc.org/login?url=http://search.proquest.com.proxygw.wrlc.org/docview/274205723?accountid=11243>
- ⁹ Rostovsky, Sh., & Riggle, E. (2002). "Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411-419
- ¹⁰ Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215
- ¹¹ Rostovsky, Sh., & Riggle, E. (2002) "Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411-419
- ¹² Ibid.
- ¹³ Gestión Social & Fundación Iguales. Chile No Sabe: Primer Estudio sobre Diversidad Sexual y Trabajo Dependiente. Recuperado desde: <https://www.iguales.cl/wp-content/uploads/2014/01/Estudio-de-Diversidad-GS-oficial.pdf>
- ¹⁴ Ley 20.940. Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 8 de septiembre de 2016.
- ¹⁵ Movilh (2016). Informe Anual de Derechos Humanos de la Diversidad Sexual y de Género en Chile. Recuperado desde: <http://www.movilh.cl/wp-content/uploads/2017/03/XV-Informe-de-DDHH-2016-MOVILH.pdf>
- ¹⁶ Human Right Campaign –HRC (2014). The cost of the closet. Why the Workplace environment for LGBT people matters to employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf
- ¹⁷ Belkin, A. (2011). Don't ask, don't tell: Is the gay ban based on military necessity? *Parameters*, 40(4), 173-183.
- ¹⁸ Wilder, H., & Wilder, J. (2012). In the Wake of Don't Ask Don't Tell: Suicide Prevention and Outreach for LGB Service Members. *Military Psychology (Taylor & Francis Ltd)*, 24(6), 624-642. doi:10.1080/08995605.2012.737725
- ¹⁹ Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- ²⁰ Human Right Campaign -HRC (2016). Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf
- ²¹ Cunningham, G. (2011) Creative work environments in sport organizations: The influence of sexual orientation diversity and commitment to diversity. *Journal of Homosexuality*, 58(8), 1041-1057, DOI: 10.1080/00918369.2011.598413
- ²² Human Right Campaign–HRC (2014). The cost of the closet. Why the Workplace environment for LGBT people matters to employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf
- ²³ Human Right Campaign -HRC (2016). Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf
- ²⁴ Rostovsky, Sh., & Riggle, E. (2002). "Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411-419
- ²⁵ Drydakis, N. (2012). Sexual Orientation and labor relations: new evidence from Athens, Greece. *Applied Economics*, 44(20), 2653-2665.
- ²⁶ Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: 'Coming out' at work. *Journal Of Applied Psychology*, 87(6), 1191-1199. doi:10.1037/0021-9010.87.6.1191
- ²⁷ Wang, P., & Schwarz, J. L. (2010). Stock Price Reactions to Gblt Nondiscrimination Policies. *Human Resource Management*, 49(2), 195-216.
- ²⁸ Ozeren, E. (2014). Sexual orientation discrimination in the workplace: A systematic review of literature. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.
- ²⁹ Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The Work Experiences of Transgender Individuals: Negotiating the Transition and Career Decision-Making Processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377-393. doi: 10.1037/a0020472
- ³⁰ den Bergh, N. V. (2003). Getting a piece of the PIE: Cultural competence for GLBT employees at the workplace. *Journal Of Human Behavior In The Social Environment*, 8(2/3), 55-73. doi:10.1300/J137v8n02_04
- ³¹ Human Right Campaign -HRC (2016). Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf
- ³² Ibid.
- ³³ Bell, M. P., Özbilgin, M. F., Beaugregard, T. A., & Sürgevil, O. (2011). Voice, silence, and diversity in 21st Century organizations: Strategies for inclusion of gay, lesbian, bisexual, and transgender employees. *Human Resource Management*, 50(1), 131-146.
- ³⁴ Human Rights Campaign-HRT (2016). Corporate Equality Index 2017. Rating workplaces on lesbian, gay, Bisexual and transgender equality. Recuperado desde: <http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/cei-2017-finalreport.pdf>
- ³⁵ Ibid.
- ³⁶ Human Right Campaign -HRC (2016). Healthcare Equality Index 2017. Recuperado desde: <https://issuu.com/humanrightscampaign/docs/hei-2017>
- ³⁷ Human Rights Campaign-HRT (2016). Corporate Equality Index 2017. Rating workplaces on lesbian, gay, Bisexual and transgender equality. Recuperado desde: <http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/cei-2017-finalreport.pdf>
- ³⁸ den Bergh, N. V. (2003). Getting a piece of the PIE: Cultural competence for GLBT employees at the workplace. *Journal Of Human Behavior In The Social Environment*, 8(2/3), 55-73. doi:10.1300/J137v8n02_04

- ³⁹ Human Right Campaign -HRC (2016). Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf
- ⁴⁰ Jody L. Herman, Costs and Benefits of Providing Transition-related Health Care Coverage in Employee Health Benefits Plans: Findings from a Survey of Employers. The Williams Institute, 2013.
- ⁴¹ Human Right Campaign -HRC (2016). Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf
- ⁴² Human Right Campaign -HRC (2016). Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf
- ⁴³ Ibid.
- ⁴⁴ den Bergh, N. V. (2003). Getting a piece of the PIE: Cultural competence for GLBT employees at the workplace. *Journal Of Human Behavior In The Social Environment*, 8(2/3), 55-73. doi:10.1300/J137v8n02_04
- ⁴⁵ Human Right Campaign -HRC (2016). Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers. Recuperado desde: http://hrc-assets.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf
- ⁴⁶ Ibid.
- ⁴⁷ Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The work experiences of transgender individuals: Negotiating the transition and career decision-making processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377-393. doi: 10.1037/a0020472
- ⁴⁸ LGBT Youth Scotland. Coming Out: A coming out guide for trans young people. Recuperado desde: https://www.lgbtyouth.org.uk/files/documents/youthresources/Coming_out_guide_-_T.pdf
- ⁴⁹ den Bergh, N. V. (2003). Getting a piece of the PIE: Cultural competence for GLBT employees at the workplace. *Journal Of Human Behavior In The Social Environment*, 8(2/3), 55-73. doi:10.1300/J137v8n02_04