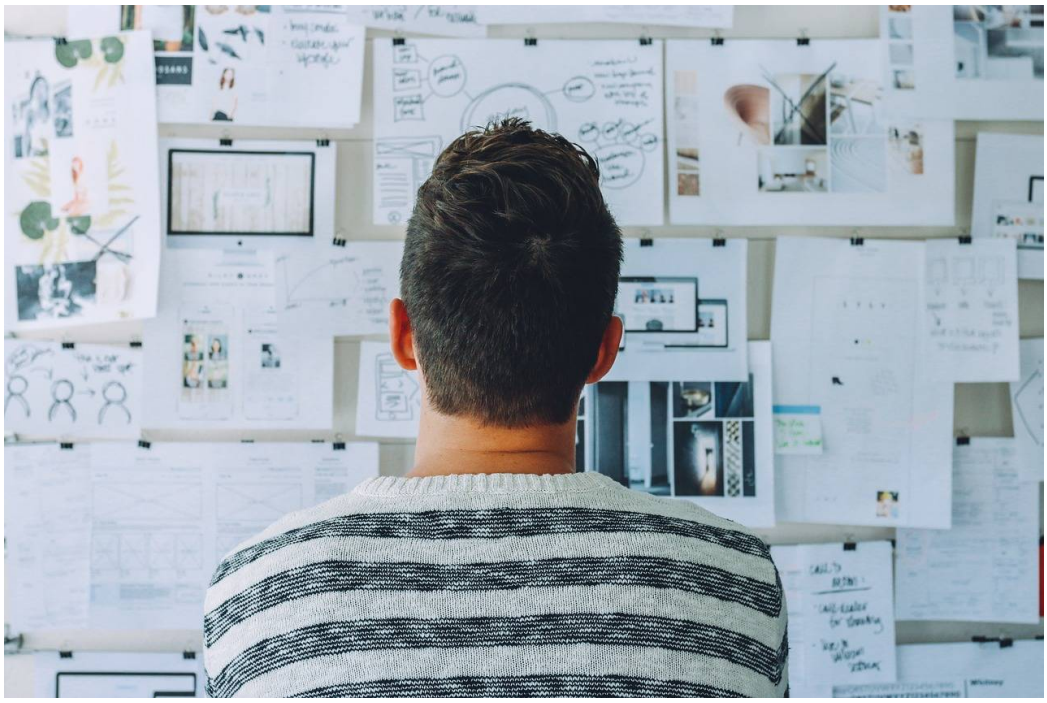
Los científicos queer que no revelan su identidad de género en el trabajo publican menos estudios

Un estudio publicado en *PLoS ONE* muestra que ocultar la identidad de género en el trabajo podría afectar negativamente las carreras investigadoras del colectivo LGBTQIA+. Los resultados apuntan un posible coste de productividad por esta no revelación.

Verónica Fuentes 3/3/2022 14:00 CEST



Los individuos LGBTQIA+ que trabajan en STEM son más propensos a reportar experiencias negativas en el lugar de trabajo. / Pixabay

Diversos trabajos han mostrado que un porcentaje importante de personas identificadas como **LGBTQIA+** se sienten incapaces de expresar su identidad en entornos profesionales. Esta falta de revelación puede ser estresante, y se asocia con una menor satisfacción laboral y sentido de pertenencia en un lugar de trabajo o carrera particular.

Ahora, un nuevo estudio compara una medida limitada de la productividad –en este caso, artículos científicos publicados– para las personas **queer** (no

heterosexuales o **cisgénero**) que revelan o no aspectos de su **identidad de género** y sexual en el lugar de trabajo y para sus compañeros. Los resultados se publican esta semana en la revista *PLoS ONE.*

> *Las personas queer que lo hacen público en el trabajo publican artículos en proporciones similares a las de sus compañeros heterosexuales. No es así para las que no revelan sus identidades, que publican menos artículos. Es decir, se confirma un coste de productividad concreto de la no revelación*
>
> Jeremy B. Yoder, autor

"Durante mucho tiempo se ha argumentado que la no revelación debería reducir la **productividad laboral**, pero hasta ahora eso no se ha demostrado directamente", explica a SINC **Jeremy B. Yoder**, profesor de la Universidad Northridge de California (EE UU) y autor principal de la investigación.

"Descubrimos que, en general, las personas queer que lo hacen público en el trabajo publican artículos en proporciones similares a las de sus compañeros heterosexuales. No es así para las que no revelan sus identidades, que publican menos artículos. Es decir, se confirma un **coste de productividad** concreto de la no revelación", añade.

Los científicos que publican menos trabajos de investigación pueden tener problemas para obtener **subvenciones** y avanzar en sus carreras, apunta Yoder, que ha pasado años investigando las experiencias de las personas que se identifican como LGBTQIA+ que trabajan en los campos de la **ciencia**, la **tecnología**, la **ingeniería** y las **matemáticas**, como parte del proyecto Queer in STEM.

Este trabajo es el primero de este tipo que mide cómo las presiones para mantener la identidad de género en privado pueden afectar a la productividad en el lugar de trabajo

Este trabajo es el primero de este tipo que mide cómo las presiones para mantener la identidad de género y la orientación sexual en privado pueden afectar a la productividad en el lugar de trabajo.

“En la investigación hay muchas formas de contribuir, pero tu éxito profesional está estrechamente ligado a cuántos trabajos publicas. Puede influir en el tipo de financiación que se puede obtener, así como en las decisiones de contratación, promoción y titularidad”, subraya.

“Aquellos investigadores que se identificaban como LGBTQIA+ y se sentían cómodos hablando de sus identidades en el trabajo –por ejemplo, hablando sobre su pareja durante una conversación casual– tenían una tasa de publicación más alta que aquellos que no se sentían seguros revelando sus identidades queer”, continua Yoder. “No tener la seguridad para 'salir del armario' en el trabajo genera estrés y desafíos que imponen un coste en la productividad y la satisfacción laboral”.

Fuente de estrés e insatisfacción laboral

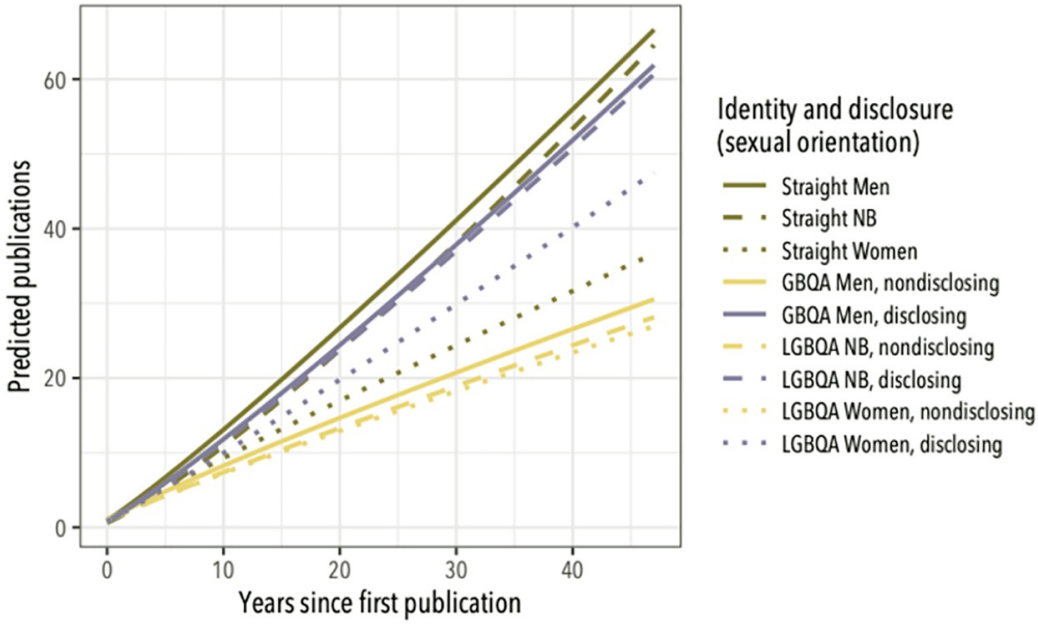
Para llegar a estas conclusiones, los autores analizaron los datos de **dos encuestas** realizadas a cientos de investigadores STEM, queer y heterosexuales. Así, observaron que las personas que se identifican como LGBTQIA+ tienen menos probabilidades que sus compañeros heterosexuales de persistir en las carreras universitarias de STEM, y están significativamente subrepresentadas en ellas.

> *No poder presentarse honestamente en el trabajo puede causar estrés y es una fuente de insatisfacción laboral. Cuando uno es infeliz en el trabajo, eso va a repercutir en su índice de productividad*
> Jeremy B. Yoder, autor

Además, los individuos LGBTQIA+ que trabajan en STEM son más propensos a reportar experiencias negativas en el lugar de trabajo que el resto de sus

colegas, señala Yoder.

Los investigadores esperan que su estudio abra el debate sobre lo acogedores que son los lugares de trabajo, ya sea en el mundo académico o en el sector privado. “Esperamos que se destaque el valor de las políticas que hacen que los entornos laborales sean seguros para las identidades LGBTQIA+. Y que motive más estudios para comprender los desafíos profesionales asociados con las orientaciones sexuales e identidades de género minoritarias”, indica a SINC.



Relación prevista entre el número de publicaciones y el tiempo transcurrido desde la primera publicación para diferentes categorías de identidad/revelación LGBTQ+. / Nelson et al., 2022, PLoS One

Limitaciones del estudio

Este artículo expone, con cifras reales, cómo los entornos poco inclusivos pueden inhibir la productividad. Sin embargo, aborda los problemas a los que se enfrentan los investigadores queer de color. “Este fue solo el primer paso, una instantánea en el tiempo, en lo que esperamos que sea una conversación más amplia”, subraya Yoder.

Los científicos que publican menos artículos de investigación pueden tener problemas para

obtener subvenciones y avanzar en sus carreras

“No podemos examinar lo que sucede cuando las circunstancias de las personas cambian, como pasar de un lugar de trabajo en el que no se sienten seguros para revelar su identidad a otro en el que sí lo están, lo cual esperamos que suceda a menudo. En ese caso, predeciríamos que el coste de productividad de la no revelación debería aliviarse”, puntualiza.

La Fundación Nacional de la Ciencia de EE UU lleva décadas encuestando a los recién doctorados sobre su progreso profesional, lo que ha ayudado a identificar resultados dispares en función del género, raza y etnia. “Pero todavía no han preguntado sobre la orientación sexual o las identidades de género. Quizá ya es hora de que lo hagan”, concluye el experto.

Referencia:

Nelson et al. Nondisclosure of queer identities is associated with reduced scholarly publication rates. *PLoS ONE*DOI 10.1371/journal.pone.0263728

Derechos: **Creative Commons.**

TAGS | QUEER | LGTBIQIA+ | IDENTIDAD DE GÉNERO | CIENTÍFICOS | STEM |

Creative Commons 4.0
Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. Lee las condiciones de nuestra licencia