

¿Privilegios por el Color de Piel?

Santiago Torrijos Pulido

*Abogado Penalista en la firma Mario Iguarán Abogados Asociados
LL.M. de Georgetown Law*

En más y más empresas en los Estados Unidos se han popularizado los cuestionarios iniciales para aplicantes, los cuales incluyen preguntas como: ¿cuáles son sus pronombres? ¿se identifica como LGBTIQ+ o como no binario? ¿cuál es su raza? ¿es usted hispano o latino?

Es interesante preguntarse en qué cambia la capacidad laboral de un individuo si es LGBTIQ+ o no binario, en qué mejora su desempeño que quiera que lo llamen “him” o “her” o “they/them”, cómo un individuo contribuiría en mayor o menor medida a un proyecto si es un “pacific islander”, si es de origen blanco o europeo, si es de origen hispano o latino, o si tiene ancestros árabes.

Toda esta parafernalia viene de un afán por involucrar “acciones afirmativas” en cualquier actividad social. Pareciera que lo “correcto” es amparar a poblaciones aparentemente desprotegidas poniéndolas en un pedestal, y que -muy por el contrario, y de manera ciertamente irónica- contratar a una persona exclusivamente por sus méritos es un acto demeritado en el mundo laboral actual.

El problema es que los empleadores no se han detenido a analizar las consecuencias profundas (de fondo) que se derivan de este tipo de políticas de “inclusión empresarial”. En realidad, no son nada más que racismo disfrazado. Se trata de discriminación, puesto que se segrega y se separa a las personas por su origen racial, por sus preferencias sexuales, o por su identificación de género. Se eligen candidatos, no por su valor agregado, sino por su color de piel, o (peor) por sus gustos en la cama.

Esto, visto desde una perspectiva lógica, no tiene ningún sentido. No solamente es una política que clasifica y encasilla seres humanos en grupos, en cuadrículas, cuando realmente deberíamos ser todos considerados humanos, con los mismos derechos y obligaciones, sino que -además- todo ello se hace bajo una máscara hipócrita que se traduce en que resulta “esencial” favorecer a cierta población sobre otra. A esta máscara la han denominado, como ya se anticipaba, “acción afirmativa”, que es un término hermoso y bastante sedoso, para describir lo que realmente es marginalización social. En la medida en que se le brinde prioridad a un grupo sobre otro, se generan resentimientos, además de una conciencia colectiva que lleva a percibir a ciertos grupos como dominantes y a ciertos comportamientos como socialmente normados, mientras que otros grupos y modalidades de actuar son percibidos como marginales, necesitados de apoyo, y lo que es lo más grave de todo: “diferentes” -en el peor sentido de la palabra-.

Decía sabiamente XX, los humanos deben ser juzgados por sus virtudes (no por características efímeras o superficiales). Así pues, es necesario que las empresas y la sociedad en general comprenda que existen individuos necesitados de apoyo y que, sin importar que sean blancos, negros o de tez morena, deben ser apoyados por el estado y por sus conciudadanos, sin dudarle un segundo; después de todo, de eso se trata vivir en sociedad. De igual manera, no se debe dar un tratamiento especial a una persona porque considere que deba llamársela “they” en lugar de “she”. Se trata de decisiones respetables, dignas de toda la consideración, pero no se trata de talentos ni de virtudes por los cuales se deba escoger a una persona para una determinada posición, ni es motivo para ganar un concurso. Mucho menos pensar siquiera que se deben respetar ciertas “cuotas” y que, entonces, la empresa deba reportar a sus accionistas en el fin del ejercicio que tiene un determinado porcentaje de personas de X raza o de X preferencia sexual trabajando allí. No existe una política más discriminatoria que esa.

En definitiva, llegará un punto -ojalá más temprano que tarde- en el cual nuestra sociedad comprenderá que lo esencial para que una persona obtenga un logro, en la esfera laboral, intelectual, académica o deportiva, no debe depender de la manera en que quiera que se le llame, ni de sus preferencias personales. Hay que recordar un principio fundamental: todos somos seres humanos, con capacidades y con defectos, y ninguno merece sobrepasar a otro por su color de piel. Básico, pero fundamental. Esencial, pero todavía ignorado.