



El combate por la igualdad

La acción sindical por los derechos LGTBI





Global Unions



Desde la Agrupación Global Unions quisiéramos expresar nuestra más sincera gratitud tanto a la Pink Network de la Federación Sindical Neerlandesa (FNV) como al fondo de solidaridad de FNV, por haber costado la presente publicación, haciéndola así posible.

Julio de 2021.



Índice

- 5 **Introducción**
- 7 **Glosario**
- 10 **Declaración de Solidaridad de Global Unions con el personal LGBTI**
- 14 **La lucha por los derechos trans en el mundo laboral**
Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina
- 16 **Sensibilización LGBTI y diseño de políticas inclusivas**
Confederación de Sindicatos Surafricanos (COSATU)
- 18 **Activismo de la membresía y representación LGBTI en estructuras democráticas**
UNISON, Reino Unido
- 20 **Redes LGBTI y solidaridad internacionalista**
Federación Sindical Neerlandesa (FNV)
- 22 **Activismo y visibilidad de la membresía LGBTI en entorno laboral**
Asociación del Personal del Transporte (TSSA), Reino Unido e Irlanda
- 24 **La lucha por los derechos LGBTI en medio hostil**
Sindicato de Periodistas de Turquía (TGS)
- 26 **Implicación de la membresía por los derechos LGBTI en la organización sindical**
Agrupación OUTreach del Sindicato del Personal de Alimentos y Comercio (UFCW OUTreach), Estados Unidos
- 28 **Formación de representantes para una mayor inclusividad LGBTI**
Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), España
- 30 **Compromiso con la mejora de los derechos LGBTI en toda la sociedad**
Sindicatos australianos (Australian Unions)
- 32 **Políticas inclusivas por los derechos LGBTI**
Confederación sindical japonesa (RENGO)





Introducción

La Agrupación Global Unions desempeña una importante labor en defensa de los derechos laborales en todo el mundo, erigiéndose así en una herramienta esencial para la democracia en entorno laboral. Sin democracia, sin representación ni acción colectivas, jamás estarán a salvo los derechos laborales, incluidos los derechos a la igualdad y a no padecer discriminaciones. Por ello, nuestra misión consiste en garantizar que toda persona trabajadora sea siempre tratada con dignidad y reciba el respeto debido. Así como luchamos por los derechos de cada persona trabajadora, combatimos también, y con la misma determinación, todas las formas de discriminación. Buen ejemplo de nuestra labor mundial son nuestros logros en la obtención de salarios mínimos, de reducciones del horario laboral, de vacaciones y fines de semana pagados, de medidas antidiscriminación, de protección a la maternidad y de permisos de paternidad, de prevención de riesgos laborales, de permisos y reducciones por cuidados familiares y, en fin, de medidas de prevención contra las violencias y el acoso en entorno laboral.

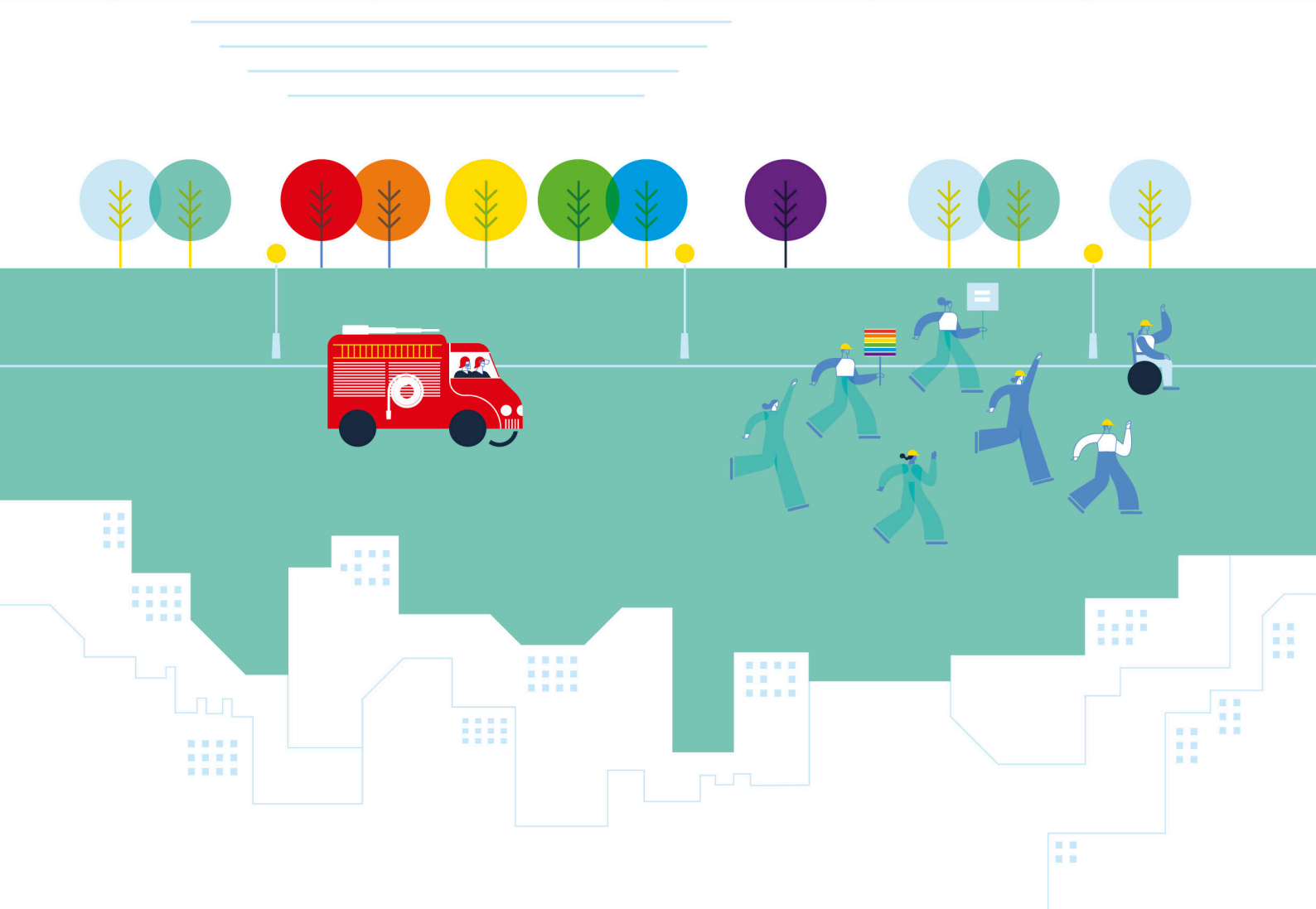
Durante décadas, Global Unions ha estado abogando por los derechos laborales de las personas LGBTI. En 2007, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y la Internacional de la Educación (IE) presentaron una publicación dirigida al despliegue de políticas inclusivas LGBTI en los sindicatos, a la organización de las personas LGBTI y a la negociación colectiva de sus derechos laborales. Estas primeras acciones contribuyeron a una mejor comprensión, por parte del mundo sindical, de las problemáticas LGBTI, así como señalaron las posibles acciones sindicales a emprender en defensa de los derechos LGBTI. Desgraciadamente, las personas LGBTI todavía padecen numerosas discriminaciones en sus lugares de trabajo, en razón de su orientación sexual, de su identidad de género o de sus características sexuales. Son buen ejemplo de ellas las disparidades salariales, las diversas formas de hostigamiento laboral, el trato injusto recibido o la discriminación en el acceso a una oferta de trabajo.

En la lucha por los derechos LGBTI, muchos de nuestros sindicatos miembros han recorrido un considerable camino. Para asistirles en esta importante labor, Global Unions ha establecido un grupo de trabajo conjunto en defensa de los derechos LGBTI. Nuestra Declaración de Solidaridad con los derechos LGBTI muestra las líneas de nuestra acción presente y futura. No duden en consultarla, al final de la presente publicación.

Asimismo, contamos, en nuestro sitio web www.lgbtiworkers.org, con un espacio dirigido exclusivamente a las personas trabajadoras LGBTI, en el que ya pueden consultarse los más de 50 ejemplos de iniciativas que nuestros sindicatos miembros han llevado a cabo, en términos de políticas de igualdad, de elaboración de guías para la negociación colectiva o de sensibilización nacional a las problemáticas LGBTI.

Como sindicalistas, debemos aprender de toda iniciativa exitosa en otros contextos y saber adaptarla a nuestra inmediata realidad. Es por ello que quisiéramos invitaros a compartir vuestras experiencias y a inspiraros de todas las iniciativas que, en todo el mundo, se están llevando a cabo en el ámbito sindical.

La presente publicación ilustra algunas de las mejores campañas que sindicatos de todo el mundo han emprendido en defensa de los derechos LGBTI. Sin obviar su contexto, hemos querido presentar tales experiencias como ejemplos prácticos de iniciativas eficaces. Naturalmente, se trata sólo de una muestra. Una muestra que refleja, por otra parte y sin duda alguna, el buen trabajo llevado a cabo por el mundo sindical. Anímense a visitar nuestro espacio LGBTIworkers.org y a compartir sus experiencias, esperamos que la presente publicación les sea tan valiosa como útil.





Glosario

Algunos conceptos o términos usados en la presente publicación pueden ser ajenos al vocabulario general del público o lectorado común. Para favorecer la correcta comprensión de los textos aquí recogidos, nos permitimos ofrecer una breve lista terminológica, elaborada a partir de fuentes disponibles en la ONU, así como en reconocidas ONGs del mundo LGBTI.

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Campaña *Libres e Iguales*: <https://www.unfe.org/definitions/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT): https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_700554/lang--en/index.htm (Anexo Primero)
- Stonewall Reino Unido: <https://www.stonewall.org.uk/help-advice/faqs-and-glossary/glossary-terms>
- ILGA Europa: <https://www.ilga-europe.org/resources/glossary>

LGBTI: acrónimo de “Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexo”. A pesar de la creciente aceptación de esta denominación, diversas culturas usan otras voces para designar a las personas que practican relaciones homosexuales o que poseen identidades de género no binarias: hijra, meti, lala, skesana, motsoalle, mithli, kuchu, kawein, travesti, muxé, fa’afafine, fakaleiti, hamjensgara o “dos espíritus”.

Gay: Adjetivo usado para designar a todo hombre atraído emocional y/o físicamente por otros hombres. Este término puede ser igualmente usado para designar a toda mujer atraída por otras mujeres.

Lesbiana: Mujer emocional y/o físicamente atraída por otras mujeres.

Bisexual/Bi: Calificativo designando toda persona cuyo deseo puede dirigirse tanto a personas del mismo sexo y/o género como hacia personas de género y/o sexo distinto.

Trans: Término genérico designando aquellas personas cuyo género no es el mismo que el sexo al que fueron asignadas al nacer, o que no se concilia plenamente con éste. Para autodescribirse, las personas

trans pueden recurrir a una amplia variedad de términos, entre los cuales, transgénero, transexual, género “queer”, género fluido, género no binario, género variante, “crossdresser” o travesti, género neutro, sin género, no-género, tercer género, bigénero, hombre trans y mujer trans.

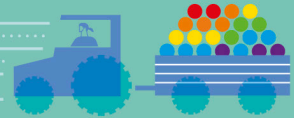
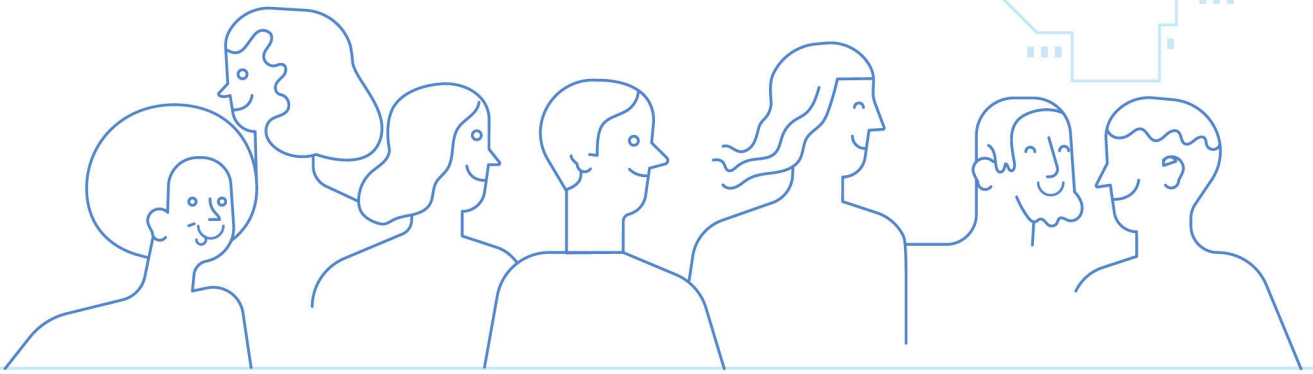
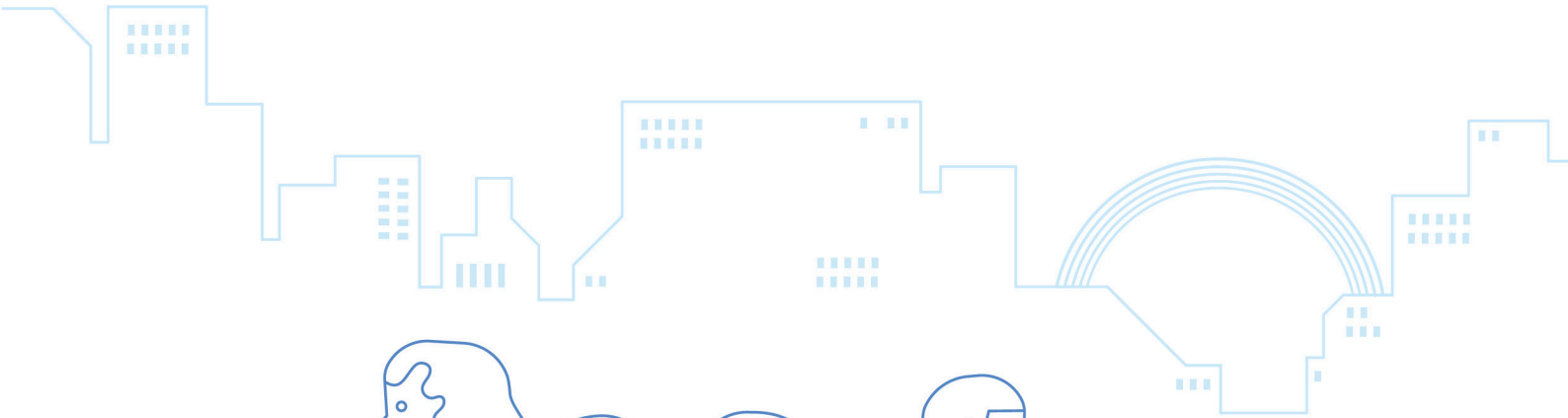
Intersexualidad: Las personas intersexuales son aquellas nacidas con características físicas o biológicas – órganos reproductivos, patrón hormonal y/o mapa cromosómico – que no responden a ninguna de las dos configuraciones habituales, femenina y masculina. Estas características pueden ser aparentes al nacer o devenir visibles en el transcurso de la existencia, generalmente al llegar a la pubertad. Las personas intersexuales pueden poseer cualesquiera orientación sexual e identidad de género.

Identidad de género: Atañe a la experiencia profunda e individual de cada persona respecto a su género, el cual no coincide, necesariamente, con el sexo asignado al nacer o con el género que la sociedad le atribuye. Esta identidad funda tanto una relación única con el propio cuerpo – relación que puede suponer, si así se decide libremente, la modificación del aspecto y funciones corporales mediante procedimientos médicos, quirúrgicos u otros – como toda expresión de género, incluidos el lenguaje, la vestimenta o la gestualidad.

Expresión de género: Modo en el que se expresa nuestro género, tanto a través de nuestras acciones como de nuestra imagen. La expresión de género puede consistir en cualquier combinación de lo masculino, lo femenino y lo andrógino. Asimismo, la expresión de género no depende siempre, necesariamente, del sexo biológico de la persona, de su identidad de género o de su orientación sexual. Para numerosas personas, su expresión de género corresponde a lo que nuestras sociedades consideran apropiado para cada género. Para otras personas, hombres juzgados comúnmente “femeninos” o mujeres consideradas “masculinas”, por ejemplo, su expresión de género no corresponde en absoluto a las normas y expectativas sociales. Como consecuencia de ello, tales personas son, muy a menudo, expuestas a la reprobación social, la cual puede traducirse en todo tipo de hostigamientos y de violencias, tanto psicológicas como sexuales y físicas.

Homofobia: Fenómeno de rechazo o de miedo a otra persona, basado en prejuicios, creencias o predisposiciones negativas hacia la condición lesbiana, gay o bisexual. Las personas lesbianas, gays o bisexuales, o consideradas tales, pueden ser víctimas de hostigamiento homófobo.

Transfobia: Fenómeno de rechazo o miedo hacia otra persona por el hecho de ser trans o de ser considerada como tal. Las actitudes consistentes en negar o en no admitir la identidad de género de una persona trans también deben ser consideradas transfóbicas.



Declaración de solidaridad de Global Unions con las personas trabajadoras LGBTI

Global Unions es una agrupación de organizaciones sindicales independientes, fundada para defender y fortalecer los intereses sociales y económicos de las personas trabajadoras y sus sindicatos. Juntos, representamos a más de 200 millones de personas trabajadoras en todo el mundo. Defendemos la democracia y la paz y nos oponemos a la discriminación por motivos de género, nacionalidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, discapacidad, etnia, creencia o pertenencia a una comunidad racializada. La discriminación en cualquiera de sus formas perjudica el movimiento sindical entero.

El movimiento sindical internacional se solidariza con las personas LGBTI en todo el mundo y seguiremos trabajando para que todo lugar de trabajo sea libre de discriminación y acoso.

Global Unions usa la sigla LGBTI para denominar a las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales. Esta sigla también comprende todas expresiones de orientación sexual e identidad de género.^[1]

Reconocemos la necesidad de una declaración de solidaridad con las personas trabajadoras LGBTI quienes sufren con frecuencia violencia, acoso, discriminación y exclusión en la sociedad en general. La discriminación también les afecta, en particular, a lo largo de sus trayectorias laborales: desde la educación y el acceso al empleo hasta las condiciones y la seguridad laborales. El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha encontrado que las personas trabajadoras LGBTI sufren un alto nivel de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual o identidad de género. 69 países en el mundo criminalizan las relaciones entre personas del mismo sexo, y cinco de ellos disponen de la pena de muerte como castigo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas LGBTI aún se enfrentan a una realidad discriminatoria en el trabajo, incluso donde existen protecciones legales. Frecuentemente, los empleadores discriminan sin repercusiones si creen que una persona es LGBTI o le niegan beneficios tales como el permiso parental, las pensiones y los beneficios de salud.

Los sindicatos son organizaciones impulsadoras del cambio y, por tanto, abogaremos por las personas LGBTI. Donde todavía no existen marcos jurídicos y regulatorios que protejan a las personas LGBTI, lucharemos por ellos.

A continuación, se presenta nuestra declaración de solidaridad: es una base para solidarizarnos con las personas trabajadoras LGBTI, que también son militantes, familiares y seres queridos.

^[1] Global Unions reconoce que las definiciones de la sigla LGBTI están en un proceso de cambio y modernización constante. También se reconoce que LGBTI no se usa en todos los contextos. Muchas comunidades tienen sus propias definiciones de personas en relaciones homosexuales o personas que no quepan en un sistema binario de género.



La declaración

Comprender los contextos locales y trabajar con comunidades LGBTI para promover la solidaridad

Global Unions reconocerá las especificidades locales en la construcción de la solidaridad con comunidades LGBTI, con organizaciones LGBTI locales, o donde no existieran, con organizaciones de derechos humanos que trabajen sobre temas LGBTI, con el objetivo de identificar cómo el movimiento sindical puede apoyar y solidarizarse con las personas trabajadoras LGBTI. Reconocemos que la comunidad LGBTI no es homogénea: investigaciones en diversos países han mostrado que existe una variación notable entre las experiencias de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero e intersexuales en el trabajo.

La discriminación contra las personas LGBTI va acompañada de la interseccionalidad de distintos tipos de discriminación, tales como la edad, la discapacidad y la etnia, entre otros.

Al promover los derechos LGBTI y las acciones de solidaridad, Global Unions tomará todas las medidas necesarias para proteger a un grupo diverso de personas trabajadoras, incluyendo a las personas trabajadoras LGBTI, para abordar la desigualdad de ingresos y el trato injusto en el trabajo, sobre todo en contextos de alto peligro donde existen riesgos extremos para las personas LGBTI.

Global Unions y la construcción de alianzas

Global Unions reconoce la necesidad de aliarse con las personas trabajadoras LGBTI. 'Aliada' es un término ampliamente usado para las personas que no se identifiquen como LGBTI, pero que se comprometan a defender y promover los derechos de estas colectividades y a oponerse a la discriminación contra las personas LGBTI. Global Unions se compromete a:

- Cuestionar los comportamientos institucionales inadmisibles hacia las personas trabajadoras LGBTI;
- Visibilizar nuestro apoyo a campañas en contra de la discriminación de las personas LGBTI;
- Utilizar nuestra posición en la sociedad para alzar la voz en favor de las personas trabajadoras LGBTI, como hacemos para toda persona trabajadora marginalizada;
- Escuchar las experiencias de las personas trabajadoras LGBTI como parte de un proceso de educación interno que incluya a la dirigencia y la militancia de nuestras organizaciones.

Global Unions y la defensa de los derechos LGBTI

Los sindicatos tenemos el poder de influir en las comunidades que organizamos. Global Unions abogará por los derechos de las personas trabajadoras LGBTI, en público o en privado, según las necesidades de la comunidad y el contexto locales.

Global Unions trabajará con organizaciones gubernamentales y con sus sindicatos afiliados en todo el mundo para lograr que las legislaciones antidiscriminación pertinentes incluyan explícitamente a las personas trabajadoras LGBTI.

Donde trabajemos con corporaciones multinacionales, buscaremos colaborar con ellas para implementar medidas de no discriminación para proteger a las personas trabajadoras LGBTI en las cadenas de suministro, y para negociar cláusulas de no discriminación LGBTI en acuerdos marco globales.

Construir alianzas con organizaciones LGBTI u otras, a nivel local y nacional, facilitará el apoyo de Global Unions para llevar a cabo boicots, donde sea necesario.

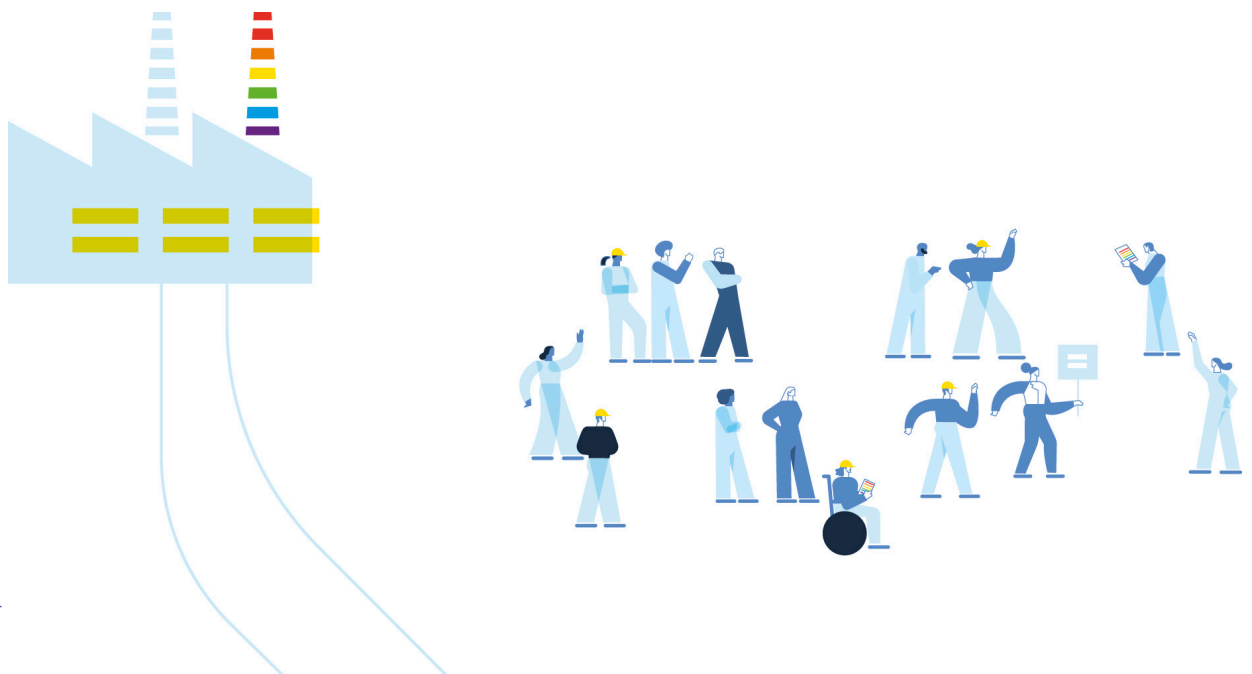
Global Unions también usará sus posiciones formales en organismos intergubernamentales para avanzar en la obtención de derechos de las personas trabajadoras LGBTI.

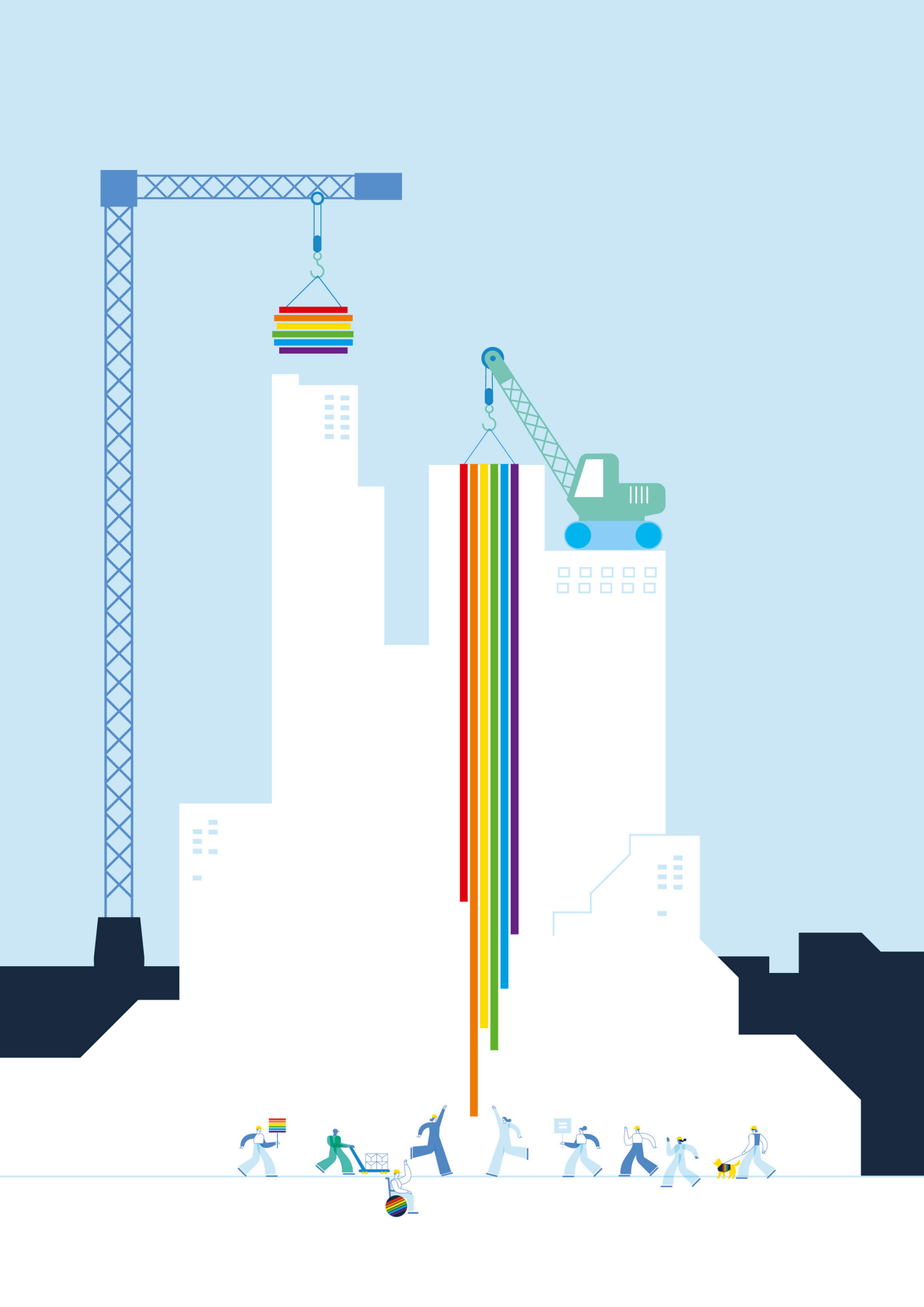
Solidaridad dentro de nuestras estructuras

Global Unions colaborará con sus sindicatos afiliados para crear lugares de trabajo y entornos sindicales aptos para toda persona, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, donde todas las personas trabajadoras LGBTI se sientan libres de ser quienes son. Fomentaremos acciones que produzcan más igualdad para todas las colectividades.

Global Unions ayudará a todo sindicato afiliado que quiera comprometerse más con el tema de los derechos LGBTI y le proporcionará las herramientas necesarias para crear un espacio más inclusivo para las personas trabajadoras LGBTI. Esto incluye la capacitación sobre los derechos LGBTI y la inclusión de lenguaje no discriminatorio sobre las personas trabajadoras LGBTI en los convenios colectivos con el fin de lograr entornos laborales más inclusivos.

Continuaremos construyendo un movimiento sindical más fuerte e inclusivo, en todos los niveles. Los derechos LGBTI son derechos sindicales.





La lucha por los derechos trans en el mundo laboral

Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina

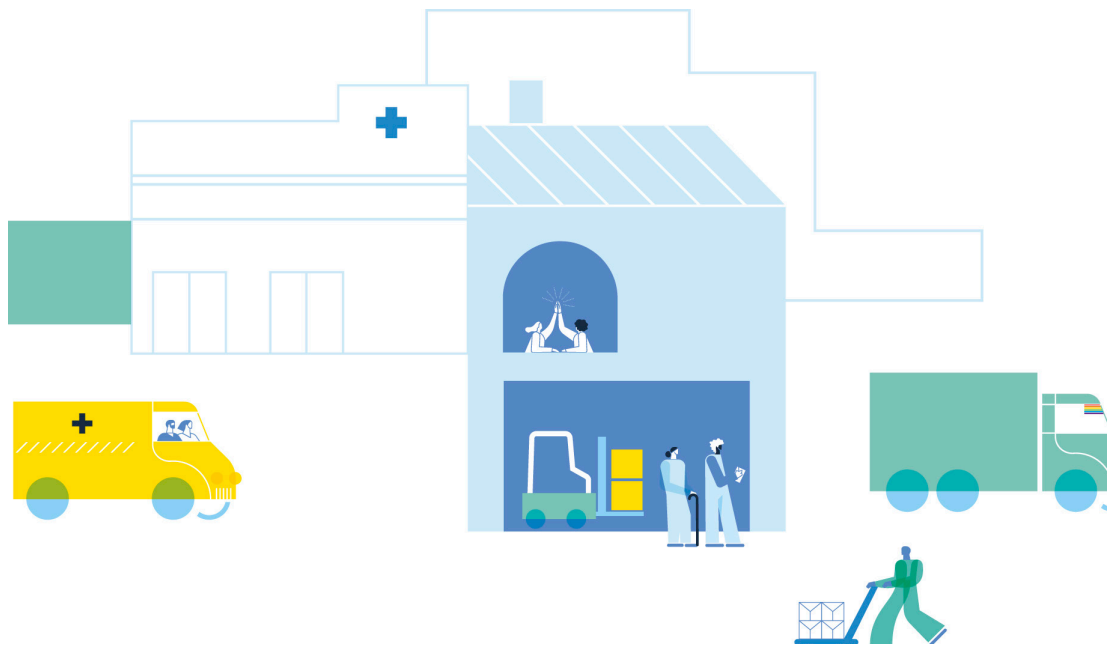
La Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), sindicato representante del personal no docente de la mayor universidad del país, ha estado luchando incansablemente durante décadas por los derechos laborales de las personas LGBTI. Su más reciente victoria sindical, en este ámbito, ha sido la equiparación de las parejas del mismo sexo con aquellas heterosexuales dentro del seguro médico de la universidad. Por otro lado, todos los niveles de la APUBA, desde la membresía de base hasta el secretariado general, militaron activamente por el reconocimiento de la unión de personas del mismo sexo, así como por la adopción de una pionera legislación sobre identidad de género. La plena igualdad en permisos por matrimonio y por enfermedad conyugal esta ahora estatuariamente reconocida por la universidad.

Identidad, diversidad e inclusión en la Universidad de Buenos Aires

Recientemente, la APUBA ha fortalecido su compromiso con las problemáticas trans y, en particular, con la inclusión y representación de las personas trans en el seno del personal universitario. Muestra de ello es la reivindicación central, promovida por la APUBA y retomada luego por la Federación Argentina del Trabajador de las Universidades Nacionales (FATUN), de que no se exija el título de enseñanza secundaria a las personas trans que postulan a un empleo no docente en las universidades. Por otra parte, la APUBA colabora con la Dirección de Derechos Humanos de la Universidad de Buenos Aires, así



como con el Ministerio argentino de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en la aplicación de criterios de inclusividad a todos los documentos y formularios. Ante las habituales y únicas tres opciones – “mujer”, “hombre” y “otro” – el sindicato está promoviendo la adopción de la autoidentificación a fin de que cada persona pueda inscribir la identidad de género que refleje su auténtico sentir. Así también, el seguro médico laboral está ahora legalmente obligado a cubrir los costes de las terapias de afirmación de género. En el caso de que la Obra social cuestione la necesidad de ciertas intervenciones, el sindicato interviene para respaldar a la persona afectada y lograr que ésta reciba los cuidados que precisa.



Contratación creciente de las personas trans

Argentina ha adoptado, recientemente, una cuota del 1% para personas trans en el seno de los servicios públicos federales. Muchas de las provincias y autoridades locales argentinas habían aprobado o previsto ya disposiciones similares. Si bien la APUBA ha apoyado plenamente tal medida del ejecutivo, el sindicato no deja de señalar la discriminación educativa como un obstáculo mayor en el acceso de las personas trans a empleos de calidad en las organizaciones públicas. Por ello, el movimiento sindical está actualmente negociando, con el Ministerio argentino de Educación, la modificación de los requisitos de contratación en las universidades públicas, a fin de que las personas trans estén exentas de la obligación general de poseer un diploma de enseñanza secundaria para postular a una oferta de trabajo no docente. Una vez formalizada la contratación, el personal trans sería asistido para retomar los estudios que no hubiera podido finalizar por razón de discriminaciones padecidas, de desigualdad y precariedad económicas. Esta medida favorecería la diversidad en el seno del personal, a la vez que proporcionaría una nueva y valiosísima fuente de oportunidades laborales a las personas trans, víctimas de notables discriminaciones en el mercado laboral.

A pesar de los diversos progresos en el ámbito legislativo, los sindicatos todavía deben efectuar un imprescindible seguimiento sobre el despliegue de estas nuevas disposiciones legales. Por ejemplo, si bien la Provincia de Buenos Aires adoptó cuotas para las personas trans en todos los servicios públicos de la región, lo cierto es que sólo se alcanzan tales cuotas cuando el sindicato puede participar activamente en el proceso. Sin ir más lejos, en la Universidad nacional de Mar del Plata, gracias a la campaña desplegada por sindicalistas trans las cuotas fueron respetadas, contratándose a las personas trans necesarias. La acción sindical desempeña, sin duda alguna, un papel esencial a la hora de garantizar que toda reforma progresista acabe traduciéndose en realidad efectiva.

Sensibilización LGBTI y diseño de políticas inclusivas

Confederación de Sindicatos Surafricanos (COSATU)

La COSATU ha encabezado, durante años, la lucha por los derechos laborales de las personas trans, desempeñando así un papel crucial en defensa de los derechos LGBTI tanto en el ámbito laboral como en el conjunto de la sociedad surafricana.

Elaboración de políticas inclusivas

A partir de 2012, la COSATU revisó todas sus políticas para someterlas a una exigencia de inclusividad y de género neutro.

La política de género de la COSATU, orientada particularmente a las personas trabajadoras LGBTI, promueve entre su membresía una serie de disposiciones prácticas destinadas a combatir toda discriminación del personal LGBTI:

- Alentar la participación del activismo LGBTI en el seno del sindicato.
- Educación y sensibilización a las problemáticas LGBTI entre la membresía y líderes sindicales para desterrar toda discriminación anti-LGBTI en el sindicato, en el centro de trabajo y en la sociedad.
- Negociación de disposiciones LGBTI en los convenios colectivos, para garantizar que todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, gocen de los mismos avances sociales.
- Negociación de cláusulas antidiscriminación, específicamente previstas para el personal LGBTI.
- Solidaridad e implicación activa en las campañas y luchas LGBTI.

Sensibilización LGBTI de los líderes sindicales

La COSATU ha hecho un considerable esfuerzo en formar a sus líderes en las cuestiones LGBTI, al entender que la comprensión y apropiación de estas problemáticas, por parte del personal directivo, son condiciones necesarias para construir un movimiento sindical tan sólido como inclusivo.

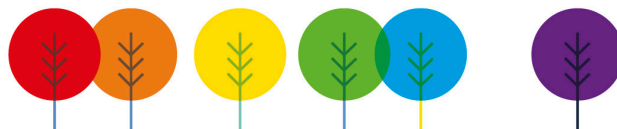


Desde el lanzamiento de la sensibilización de líderes a las cuestiones LGBTI, la Secretaría por la Igualdad de la COSATU ha podido constatar cambios remarcables en las actitudes del personal referente. Muchas de estas personas muestran ahora un sincero compromiso con las reivindicaciones LGBTI y no dudan en incluirlas, regularmente, en sus comunicados y declaraciones públicas.

Implicación de la membresía

Durante la pandemia de covid-19, la COSATU organizó un seminario web en el que el personal LGBTI pudo compartir sus vivencias personales de la pandemia, así como discurrir sobre el impacto de ésta en su vida profesional. Numerosas personas pudieron testimoniar, por este cauce, de las discriminaciones padecidas en sus lugares de trabajo, en razón de su orientación sexual, de su identidad de género o de sus características sexuales. A partir de este seminario web, y para trazar las líneas de la acción sindical en defensa de los derechos LGBTI, la COSATU elaboró una serie de recomendaciones, entre las cuales destacan la sensibilización de toda la membresía a las problemáticas LGBTI, la colaboración con el ejecutivo para endurecer la legislación laboral antidiscriminación, así como el trabajo conjunto con organizaciones ideológicamente afines para promover los derechos LGBTI tanto en Suráfrica como en todo el continente africano.

Para más información, consúltese www.cosatu.org.za



Activismo de la membresía y representación LGBTI en organizaciones democráticas

UNISON, Reino Unido

El sindicalismo consiste, esencialmente, en la organización de la clase trabajadora en torno a experiencias e intereses comunes. El cometido de UNISON no es otro que el de la igualdad, plena y universal. Uno de los medios con los que UNISON promueve la igualdad es el de la autoorganización, la cual conduce al fortalecimiento y a la unidad de ciertos colectivos víctimas de discriminaciones seculares: mujeres, personas de color, lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o en situación de discapacidad. Por otra parte, la autoorganización contribuye notablemente al combate sindical por la igualdad, al favorecer tanto una identificación más eficaz de las discriminaciones como el diseño de herramientas adecuadas para desterrarlas. En fin, otra de las virtudes de la autoorganización, y no la menor, es la de constituir un aliciente para la implicación sindical de la membresía, adquiriéndose nuevas competencias, compartiendo conocimientos y creándose nuevos lazos de confianza.

UNISON, a lo largo de las últimas décadas, ha encabezado la lucha por la igualdad y por los derechos LGBTI. En este sentido, uno de los ejes prioritarios de UNISON ha consistido siempre en promover el compromiso de su membresía con la causa de la igualdad LGBTI en el mundo laboral. Este objetivo precisa, sin embargo, tanto del aumento de la representatividad del colectivo LGBTI – mediante la nueva afiliación de personas LGBTI – como de la mejora de las competencias en liderazgo de sus activistas LGBTI en el seno del sindicato. La mayor parte de estas necesarias acciones es llevada a cabo por agrupaciones de membresía LGBTI.

Desarrollo de una democracia inclusiva para la membresía LGBTI

Las agrupaciones LGBTI en el seno de UNISON desempeñan un papel crucial en la configuración democrática del sindicato. UNISON considera que la existencia, a nivel regional y nacional, de agrupaciones internas de personal LGBTI permite al sindicato, en su conjunto, combatir más eficazmente toda forma de discriminación anti-LGBTI, tanto dentro como fuera de la organización sindical. Existen así tres niveles de organización LGBTI interna a UNISON, y cada uno de ellos juega un papel distinto al servicio de una realidad inclusiva para la membresía LGBTI:



Nivel sectorial: una red creciente de agrupaciones sectoriales LGBTI examina las regulaciones y condiciones de trabajo en cada contexto particular, asesora y asiste a la membresía LGBTI en temas laborales y aborda las problemáticas propias a la comunidad LGBTI.



Nivel regional: a este nivel, las agrupaciones LGBTI representan a su membresía, diseñan formaciones para activistas y lanzan campañas por la igualdad laboral LGBTI, colaborando estrechamente con otras agrupaciones de activistas en el seno de UNISON.

Nivel nacional: cada agrupación LGBTI regional cuenta con dos voces en el secretariado nacional LGBTI de UNISON, el cual colabora con la comisión directiva y las comisiones internas. Asimismo, existen también otras voces reservadas a representantes de color, bisexuales+, transgénero o LGBTI en situación de discapacidad.

Las jornadas anuales de la conferencia LGBTI de UNISON permiten a la membresía LGBTI conocerse mejor, establecer complicidades e implicarse en las diversas iniciativas LGBTI, así como expresar su voto en toda una serie de mociones. El secretariado nacional LGBTI puede presentar dos propuestas, posteriormente trasladadas al Congreso nacional de UNISON. Esta configuración permite que las cuestiones LGBTI sean tratadas y adoptadas por el conjunto de la membresía. Por otra parte, el secretariado nacional LGBTI puede, igualmente, presentar dos mociones en cada una de las comisiones internas, permitiéndose así la plena inclusión de las problemáticas laborales LGBTI en el programa de negociaciones de UNISON.

Guías para la membresía

Asimismo, UNISON elabora guías prácticas para ayudar a su membresía a acrecentar la inclusividad en el lugar de trabajo. Consciente tanto del carácter reductor del acrónimo LGBTI como de la diversidad de identidades individuales, UNISON ha elaborado, y publicado en su sitio web, dos guías prácticas complementarias, para personas bisexuales+ y para personas transgénero.

Por otro lado, UNISON está a punto de publicar una guía de compra ética, dirigida a los colectivos británicos del Orgullo. Esta publicación se propone asistirles en la compra ética de material para las numerosas marchas del Orgullo, facilitando el recurso a empresas sólidamente comprometidas con el respeto de los derechos laborales a lo largo de todo el proceso productivo y logístico, así como rechazando, por otra parte, el abastecerse en países que criminalizan y persiguen a las personas LGBTI.

Para más información sobre organización democrática o sobre las guías LGBTI de UNISON, consúltense: <https://www.unison.org.uk/about/what-we-do/fairness-equality/lgbt/>

Redes LGBTI y solidaridad internacionalista

Federación Sindical Neerlandesa (FNV)

La Pink Network (Red Rosa), o Network Roze, en neerlandés, es la organización LGTBI de la Federación Sindical neerlandesa y constituye un excelente ejemplo de integración de una red LGTBI en el seno de la democracia sindical, redundando en una extraordinaria actividad de solidaridad internacional.



El compromiso con la igualdad laboral

El cometido principal de la Pink Network es la promoción de los derechos LGBTI, así como la igualdad en los centros de trabajo y en el mercado laboral, combatiendo toda discriminación en razón de la orientación sexual, de la identidad de género o de las características sexuales. La meta final de la Pink Network no es otra que el lograr un ámbito laboral plenamente inclusivo, sin ningún tipo de discriminación ni de hostigamiento hacia las personas LGBTI.

La Pink Network promueve la ampliación de los derechos LGBTI mediante la *Rainbow Checklist* (Lista Arcoíris) para los convenios colectivos, consistente en una serie de indicadores que deberían ser incluidos en toda negociación laboral en los Países Bajos. La versión original de este documento, en lengua neerlandesa y basada en el contexto legislativo neerlandés, ha sido adaptada y traducida al inglés para el público internacional, y puede ser consultada en el siguiente vínculo: <https://lgbtworkers.org/resources/publications/rainbow-collective-bargaining-checklist-federatie-nederlandse-vakbeweging-fnv?id=11058&lang=en>

La Pink Network está actualmente trabajando en un nuevo proyecto sobre personas trabajadoras bisexuales. Estadísticas recientes reflejan que la mayoría de personas trabajadoras bisexuales en los Países Bajos ocultan su identidad por temor a la reacción de sus colegas de trabajo. Afín de combatir las causas que generan este comportamiento, la Pink Network ha diseñado un cuestionario dirigido a las personas trabajadoras bisexuales. Las informaciones obtenidas servirán para concebir las acciones ulteriores en respuesta a esta situación.





Solidaridad internacional

La Pink Network profesa un firme compromiso con las políticas de la diversidad sexual y de género en los sindicatos y entornos laborales, tanto en los Países Bajos como en el extranjero, en virtud de una larga tradición de cooperación internacional.

La solidaridad internacionalista de la Pink Network la ha conducido a cooperar con agrupaciones LGBTI en sindicatos turcos y latinoamericanos, llevando a cabo diversas campañas conjuntas sobre derechos LGBTI en Turquía y en diversos países de América Latina. Por otro lado, la Pink Network colabora también estrechamente con agrupaciones sindicales LGBTI de ámbito europeo.



La Pink Network, considerando la acción internacionalista parte integrante de la lucha por los derechos laborales, ha desplegado un proyecto para promover y fortalecer la cooperación entre las diversas federaciones sindicales de la Agrupación Global Unions. Este proyecto asentará, sin duda, una mayor solidaridad LGBTI en el seno de Global Unions, contribuyendo así al logro de mayores derechos LGBTI en el panorama internacional. La presente publicación es, de hecho, uno de los frutos de este nuevo proyecto de la Pink Network.

Para más información sobre la Pink Network, consúltense su sitio web:
<https://www.netwerkrozeftnv.nl/english/>

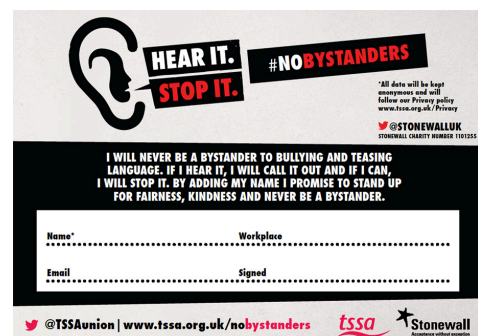
Activismo y visibilidad de la membresía LGBTI en entorno laboral

Asociación del Personal del Transporte (TSSA), Reino Unido e Irlanda

La TSSA, mediante su campaña *Inclusive Rail* (Ferrocarriles inclusivos), está luchando para lograr la plena inclusividad en los ferrocarriles británicos e irlandeses, hacia el año 2025. Iniciada en 2018, esta campaña ha ido ganando fuerza y repercusión hasta contribuir a un notable activismo en numerosos centros de trabajo de ambos países.

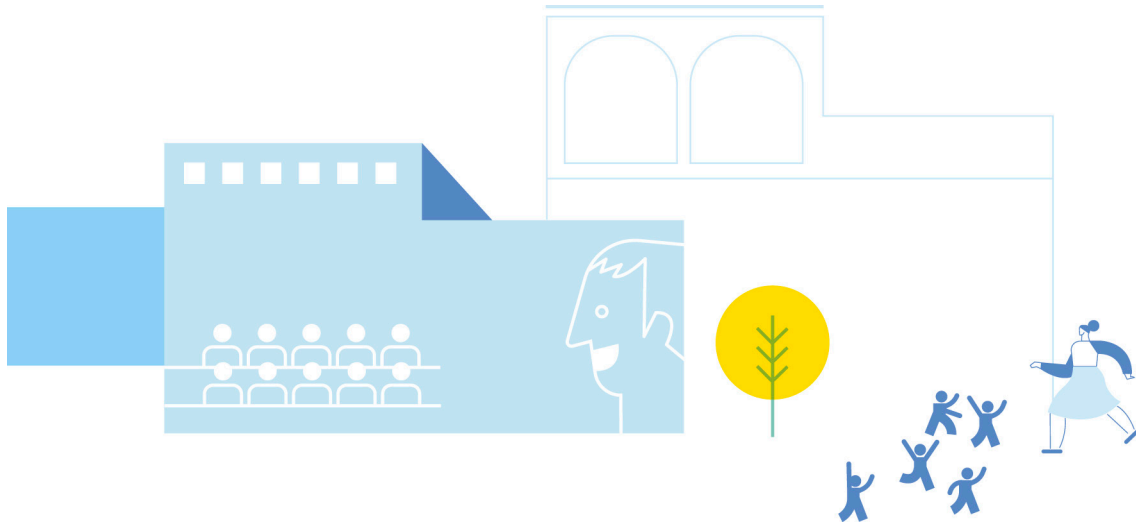
#NoBystanders cards

La campaña invita al personal a abandonar toda indiferencia y a reaccionar debidamente ante cualquier acto de hostigamiento o acoso. La TSSA ha llevado a cabo numerosas jornadas de acción exitosas en los centros de trabajo, logrando que el personal se comprometiera a no mostrarse nunca más indiferente ante la intolerancia o la discriminación hacia las personas LGBTI. Por otra parte, estas jornadas de acción brindaron también nuevas afiliaciones al sindicato.



Modélicos carteles LGBTI

La campaña gráfica de la TSSA contempla una serie de carteles en los que figura personal, con afiliación a la TSSA o sin ella, orgulloso de pertenecer al colectivo LGBTI. El diseño de tales carteles pretende tanto combatir los estereotipos como reconocer y celebrar la diversidad en el sector ferroviario. Impresos a doble cara, todos los carteles denuncian, en una de sus caras, los clichés LGBTI, mientras que, en la cara opuesta, una persona expresa su orgullo de pertenecer al colectivo LGBTI y, eventualmente, de formar parte de la TSSA. Estos carteles son hoy visibles en la mayor parte de centros de trabajo con presencia de la TSSA.



Estándares de negociación LGBTI

En 2018, La TSSA presentó sus Estándares de negociación para la Igualdad y la Inclusividad LGBTI en los centros de trabajo, concebidos como una herramienta para el diálogo entre representantes y activistas y sus empleadores. De resultados de ello, muchos empleadores han aceptado trabajar conjuntamente para alcanzar, o tender hacia, los diversos niveles de estándares – bronce, plata u oro – tipificados en el documento.

Próximamente, la TSSA efectuará auditorías sobre dichos estándares LGBTI de negociación colectiva. Estas auditorías permitirán determinar si el empleador logró alcanzar el nivel al cual se comprometió, así como invitarle a plantearse nuevas acciones en pro de una mayor inclusividad LGBTI.

Para más información sobre la campaña *Inclusive Rail* de la TSSA, o para conocer sus estándares LGBTI de negociación colectiva, consúltense su sitio web:

<https://www.tssa.org.uk/en/Equalities/-LGBT/inclusiverail/>

La lucha por los derechos LGBTI en medio hostil

Sindicato de Periodistas de Turquía (TGS)

La homofobia es cada vez más presente en buena parte de los medios de comunicación turcos, así como en la sociedad turca en general. El mismo presidente de la República no ha cesado en sus repetidos ataques a la comunidad LGBTI, agravando así las seculares desigualdades existentes en el país.

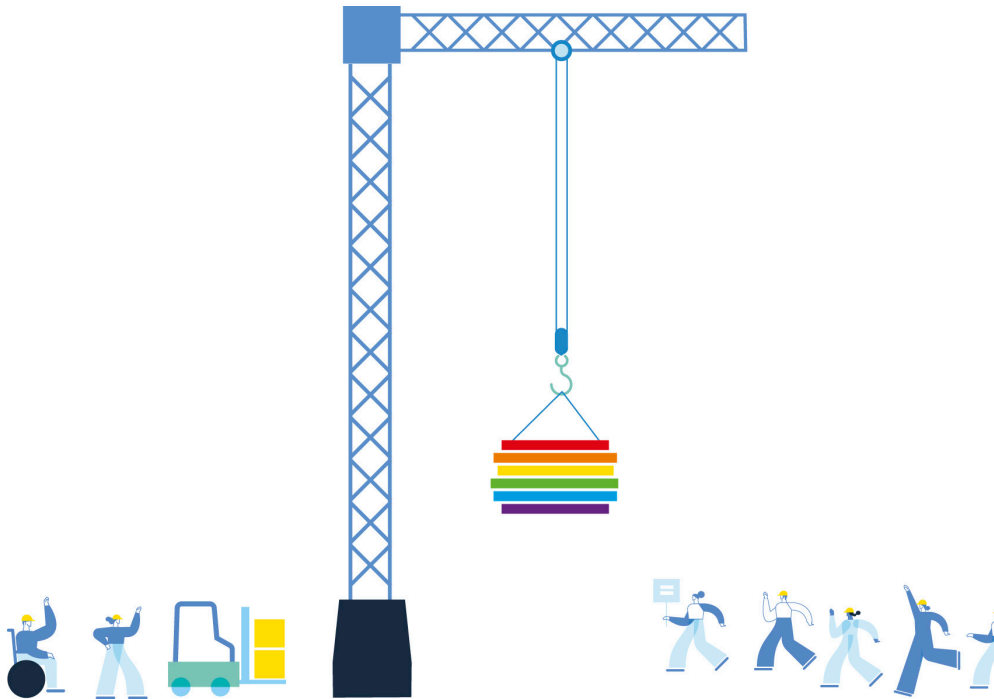
Para contrarrestar la discursividad homófoba del gobierno, el Sindicato de Periodistas de Turquía no ha escatimado esfuerzos en erradicar la homofobia y el sexismo vehiculados por los medios. El sindicato ofrece así formación y recomendaciones a periodistas sobre el tratamiento mediático adecuado, y no discriminatorio, de las cuestiones LGBTI en Turquía.



Guía sindical para el tratamiento mediático de las cuestiones de género y LGBTI

El sindicato entiende que la lucha contra el sexismo y la homofobia debe ser sistemática. Los medios de comunicación no pueden, pues, eludir su responsabilidad: pueden y deben desempeñar una importante labor de deconstrucción, con hechos probados, de las creencias infundadas, contribuyendo así a la disolución de los estereotipos y prejuicios generalmente presentes en la sociedad. Vehicular estos estereotipos, o bien persistir en ignorar las reivindicaciones feministas y LGBTI, conduce a la reproducción indefinida de las desigualdades. Por ello, combatir los prejuicios e informar respetando la comunidad LGBTI y la igualdad de género es, para el Sindicato de Periodistas, parte esencial e indispensable de todo periodismo ético y responsable.

Consciente, pues, del modo crucial en que los medios de comunicación determinan la opinión pública turca, el sindicato presentó a su membresía una guía educativa sobre las discriminaciones por identidades de género y LGBTI. Esta guía propone, a los equipos de periodistas, recomendaciones prácticas y eficaces para tratar adecuadamente las cuestiones de género o LGBTI.



Véanse aquí algunas de las recomendaciones presentes en dicha guía:

- Asegurarse de que, como periodistas, no se esté induciendo la identidad de género a partir, única y exclusivamente, de la apariencia física.
- No referir o explotar semióticamente la identidad de género o identidad sexual de una persona cuando éstas sean ajenas a la información tratada y/o perfectamente irrelevantes para su comprensión.
- Entender que las personas LGBTI no son sólo “víctimas” y que, como todo ser humano, acumulan experiencias y competencias diversas. En este sentido, es esencial garantizar una pluralidad de ángulos a la presencia mediática de personas LGBTI.

El Sindicato de Periodistas ha estado también organizando sesiones de formación de su membresía, sobre cómo informar adecuadamente de estas cuestiones, siendo capaces, a la vez, de contrarrestar la creciente homofobia en la sociedad turca.

Implicación de la membresía por los derechos LGBTI en la organización sindical

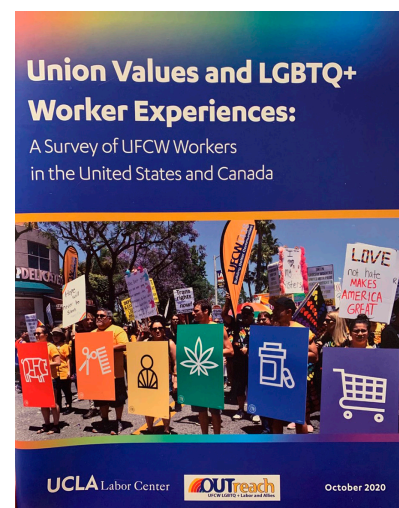
Agrupación OUTreach del Sindicato del Personal de Alimentos y Comercio (UFCW OUTreach), Estados Unidos

El Sindicato del Personal de Alimentos y Comercio (UFCW) ha estado efectuando una labor de primer orden en las temáticas LGBTI. Agrupación formada en el seno del UFCW, OUTreach promueve la cooperación entre, por una parte, el mundo sindical, a escala internacional, regional y local y, por otra, la comunidad LGBTI y organizaciones aliadas.

Sondeos de opinión y percepción del personal LGBTI

La agrupación UFCW OUTreach, junto con el Centro de Estudios laborales de la Universidad de California Los Ángeles (*UCLA Labor Centre*), dirigió un amplio estudio en el conjunto de la membresía UFCW, independientemente de su eventual pertenencia a la comunidad LGBTI. Tres conclusiones generales fueron sacadas de dicho estudio:

- El UFCW está luchando por los derechos LGBTI y la justicia social: Un alto porcentaje de la membresía sondeada resultó pertenecer al personal más activo en la defensa de los derechos LGBTI, y comprometido en convertir su centro de trabajo en un entorno más seguro para el personal LGBTI. 71% de la membresía sondeada, y autodefinida como LGBTI, expresó que colaborar en una candidatura pro-LGBTI podría serle fuente de motivación para participar en acciones sindicales y políticas.
- La formación interna y los acuerdos sindicales protegen al personal LGBTI: 87% de toda la membresía sondeada opina que el personal LGBTI debería ser objeto de especial atención en los acuerdos sindicales o en los convenios colectivos. La mayoría aprueba el recurso a la negociación colectiva para erradicar las políticas discriminatorias de salud que excluyen los tratamientos médicos de reafirmación de género. Sin embargo, la encuesta muestra que solo un 35% de la membresía sondeada ha recibido algún tipo de formación en cuestiones LGBTI en su centro de trabajo. Cabe destacar que la membresía sondeada habiendo recibido esta formación conocía más y mejor las disposiciones contractuales favorables a la condición





LGBTQ+, y se declaraba partidaria de usar la negociación colectiva para blindar y ampliar tales derechos. Asimismo, este sector de la membresía se mostró mucho más reactivo ante toda discriminación anti-LGBTQ+ en el lugar de trabajo, estando mucho más dispuesta a denunciar y a recurrir al sindicato en caso de presenciar este tipo de situaciones.

- Mejorar el entorno laboral del personal LGBTI requiere cambios culturales y sistémicos: El estudio no solamente mostró que un cuarto del personal LGBTI había padecido hostigamiento o acoso en razón de su orientación sexual o identidad de género, asimismo reveló que un 40% del personal había escuchado anécdotas, chistes o comentarios peyorativos sobre la condición LGBTI en sus entornos laborales. Por otra parte, dos tercios de la membresía, entendiéndolo que se trata de una significativa medida sanitaria e inclusiva, deploró la ausencia de aseos de género neutro en sus centros de trabajo.

Las líneas futuras de UFCW OUTreach

En base a los mencionados resultados, la UFCW OUTreach trabajará para favorecer una mayor inclusividad LGBTI en entorno laboral mediante una serie de medidas:

- Diseño de una formación LGBTI global para toda la membresía del UFCW. Esta formación se estructurará entorno a las problemáticas LGBTI, los derechos transgénero, la solidaridad en el centro de trabajo así como el abandono de la indiferencia ante las muestras de intolerancia.
- Revisión del lenguaje empleado tanto en las negociaciones colectivas como en las diversas reivindicaciones, a fin de adoptar un registro plenamente inclusivo respecto a la identidad y expresión de género y la orientación sexual.
- Facilitar el acceso a puestos de liderazgo en el seno de la organización sindical, a fin de favorecer que el personal LGTBI, prioritariamente el más joven y de color, sea debidamente representado y promovido en todos los ámbitos y niveles del sindicato.
- Normalización de una cultura de inclusividad mediante un registro lingüístico de género neutro, el evitar la atribución indebida de identidades de género, así como mediante el uso inclusivo proactivo de pronombres personales – por ejemplo, inscribiendo los pronombres él, ella y elle en las tarjetas de presentación personal en lugares de trabajo, reuniones y talleres.

Consúltense la integralidad del estudio y de sus recomendaciones en el sitio web de UFCW OUTreach: <https://www.ufcwoutreach.org/>

Formación de representantes para una mayor inclusividad LGBTI

Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), España

Hacer del trabajo un espacio inclusivo para las personas LGBTI supone cambiar nuestros comportamientos y nuestras actitudes. Para Comisiones Obreras, uno de los principales sindicatos españoles, la lucha por la inclusividad pasa por la deconstrucción de cualquier prejuicio, por trivial que pueda parecer, dentro y fuera de la organización sindical.

El movimiento obrero entendió hace tiempo la reivindicación de las mujeres trabajadoras de participar plenamente en la organización sindical y en todos sus niveles. Si, en una negociación, la parte sindical estuviera constituida exclusivamente por hombres, difícilmente entonces la igualdad salarial sería tomada en consideración en las negociaciones colectivas. En este mismo sentido, si la representación sindical no está sensibilizada ni formada en las reivindicaciones por la igualdad LGBTI, éstas, a pesar de su crucial importancia, pueden permanecer fuera del programa de negociación.

Concienciación y denuncia de la discriminación

La representación sindical en el centro de trabajo debe tanto representar como ser ella misma representativa de la amplia diversidad de la membresía del sindicato. Así, Comisiones Obreras forma al conjunto de sus representantes para garantizar una comprensión y sensibilidad adecuadas en los temas LGBTI.

Esta formación interna se imparte bajo dos formatos distintos. Por una parte, las cuestiones LGBTI son abordadas en una sección más extensa sobre igualdades, insertada, a su vez, en la formación básica que toda persona representante debe validar tras ser elegida. Por otra parte, se ofrece al conjunto de representantes una formación específica y más completa sobre temas LGBTI, a través de una serie de talleres de sensibilización. Diseñados y dirigidos por sindicalistas LGBTI, la inspiración general de estos talleres proviene de los cursos antisexistas, donde las mujeres contaban con un espacio para explicar a los hombres las consecuencias de su misoginia. Del mismo modo, esta formación LGBTI persigue mostrar a las personas no LGBTI las diversas formas que adopta la discriminación y como ésta se perpetúa en los centros de trabajo. Se trata pues, y principalmente, de enseñar a reconocer y, llegado el caso, a denunciar las situaciones de discriminación, incluidas sus formas aparentemente más banales como los chistes o comentarios homófobos y transfóbicos.



El personal LGBTI en cabeza

Comisiones Obreras considera que el éxito de su formación LGBTI reside en el hecho de estar diseñada y conducida por personas LGBTI. Los talleres formativos, como la formación antisexista – basada en la centralidad de la experiencia de las mujeres –, abren un espacio para que el personal LGBTI pueda compartir sus vivencias y señalar tanto las discriminaciones padecidas como las consecuencias que éstas han comportado en sus vidas. Partir de experiencias tan concretas como reales contribuye a que la asistencia reconozca fácilmente el impacto cotidiano de la discriminación en el trabajo y adquiera pautas para combatir este fenómeno.



También contribuyó al éxito de la formación la membresía “aliada” o simpatizante con la causa LGBTI, aportando sus planteamientos y competencias al buen desarrollo del proceso formativo. Así, por ejemplo, los recursos sobre identificación e intervención en situaciones de discriminación fueron elaborados con la ayuda de personal experimentado en trabajo social.

Activismo de base y acción política

El Orgullo Mundial de 2017, celebrado en Madrid, aceleró la coordinación de las agrupaciones LGBTI existentes en federaciones regionales y sectoriales del sindicato. La asistencia conjunta al Orgullo Mundial brindó la ocasión para que estas agrupaciones locales y sectoriales organizaran, por primera vez, una red confederal y, acto seguido, editaran una guía nacional sobre temas LGBTI. Estas primeras iniciativas condujeron, posteriormente, al diseño de formaciones LGBTI para representantes sindicales.

Por otro lado, esta mejor coordinación de las agrupaciones LGBTI en el seno del sindicato ha favorecido una intervención más eficaz de Comisiones Obreras en el espacio político. En Madrid, como en otras regiones españolas, Comisiones Obreras ha militado activamente por la adopción tanto de una ley contra la discriminación LGBTI como de medidas legales específicas dirigidas a la protección de las personas trans. Esta nueva legislación, que incluye disposiciones de protección laboral, proporciona al sindicato nuevos argumentos legales tanto en defensa de los derechos LGBTI en los centros de trabajo, como para negociar con las patronales los recursos suplementarios indispensables a una mayor inclusividad laboral.

Para más información y recursos de Comisiones Obreras, consúltense:

https://www.coo.es/cms.php?cd cms_pag=12874&opc_id=bdb3516148687ee7636522c00f9303f6

Compromiso con la mejora de los derechos LGBTI en toda la sociedad

Sindicatos australianos (Australian Unions)

El movimiento sindical australiano puede enorgullecerse de una larga historia de solidaridad con la comunidad LGBTI. Ya en los años 1970, activistas sindicales lideraron la movilización para conseguir entornos laborales más seguros e inclusivos en Australia. Desde nuestros sindicatos, hemos estado luchando por la adopción de leyes contra la discriminación del personal LGBTI, hemos conseguido nuevos derechos laborales que reconocen, finalmente, nuestras relaciones de pareja así como las dificultades halladas en nuestros puestos de trabajo. Por otro lado, han sido también activistas sindicales LGBTI quienes han impulsado la mayor parte de las principales reformas que han mejorado



las condiciones de vida de nuestra comunidad, desde las primeras luchas por la descriminalización hasta las presentes reivindicaciones de prestaciones médicas y educativas adaptadas. Recientemente, el movimiento sindical australiano asumió de nuevo este su compromiso histórico desempeñando un papel determinante en la campaña nacional por el matrimonio entre personas del mismo sexo.

En 2004, el gobierno australiano adoptó una ley que negaba el matrimonio a parejas del mismo sexo. La comunidad LGBTI organizó inmediatamente una campaña de protesta que puso los cimientos de una movilización duradera. En 2017, el ejecutivo conservador atendió finalmente a esta firme y generalizada reivindicación de la comunidad LGBTI: la posibilidad, para parejas del mismo sexo, a acogerse a la institución matrimonial, sería sometida a referéndum nacional. La comunidad LGBTI se opuso a esta propuesta, juzgándola innecesaria, puesto que el parlamento tenía plena potestad para modificar las leyes sin precisar de ninguna sanción referendaria. Para desencallar la situación, el gobierno conservador propuso entonces una consulta popular mediante una “encuesta” por vía postal, de participación voluntaria y sufragada con fondos públicos. Las conclusiones de tal consulta serían, según el gobierno, determinantes para una eventual modificación de la ley de 2004. Aunque contraria a esta última propuesta gubernamental, y por las mismas razones ya evocadas contra el referéndum, la comunidad LGBTI, entendiendo la importancia de un rotundo y victorioso “Sí” al final del proceso, no dudó en tejer confluencias para el lanzamiento de una campaña de alcance nacional.



En este preciso estadio entró en juego el movimiento sindical australiano. El conjunto de la representación sindical fue movilizado para la campaña, organizándose así múltiples encuentros y actividades en localidades de todo el país. El Consejo Sindical de Australia (ACTU), a fin de alentar la participación e implicación generales de la membresía sindical, aportó recursos y asistió todos los sindicatos del país. A pesar de cierta incomodidad de parte de la membresía con esta campaña en particular, los sindicatos la asumieron firme y plenamente, insistiendo en que la solidaridad con la membresía LGBTI es elemento esencial del combate por una sociedad más justa e igualitaria.

En el Estado de Victoria, el Consejo Sindical Victoriano (VTHC) aseguraba la coordinación de la campaña estatal por el “Sí”. Grupos de estudiantes de toda Australia, con argumentarios y otros materiales distribuidos por el VHTC, colaboraron para alentar la participación del electorado potencial. Así, de agosto a noviembre, la sede del Consejo Sindical fue testigo de la incesante actividad de la membresía LGBTI en campana: incontables llamadas telefónicas resiguiendo las listas del censo electoral, recogidas de posters arcoíris para las diversas zonas y distritos, distribución de folletos y materiales de todo tipo para stands callejeros y para el puerta a puerta. Representantes sindicales del VTHC coordinaban estas acciones sobre el terreno, a la par que asistían los sindicatos victorianos a la hora de movilizar a sus respectivas membresías, por teléfono, correo electrónico o en las redes sociales, para la obtención de un “Sí” tan masivo como rotundo.



El 15 de noviembre de 2017, el anuncio de los resultados dibujó una Australia claramente favorable a la plena igualdad ante el matrimonio. Con un 80% de participación en la “encuesta” voluntaria, el 62 % había votado por reconocer el derecho al matrimonio entre personas del mismo sexo. Sobra decir que la membresía sindical LGBTI celebró esta rotunda victoria con todo nuestro colectivo: la fiesta ante la sede del Consejo Sindical Victoriano duró hasta altas horas de la noche. Años más tarde, en 2020, dos placas conmemorativas fueron inauguradas en esta misma sede, en reconocimiento del papel

decisivo del activismo LGBTI sindical, así como del de todo el colectivo, en la obtención de esta victoria histórica. En 2021, el Estado de Victoria otorgó a la sede del Consejo Sindical Victoriano el título de Lugar de Memoria de la comunidad LGBTI.

Políticas inclusivas por los derechos LGBTI

Confederación sindical japonesa (RENGO)

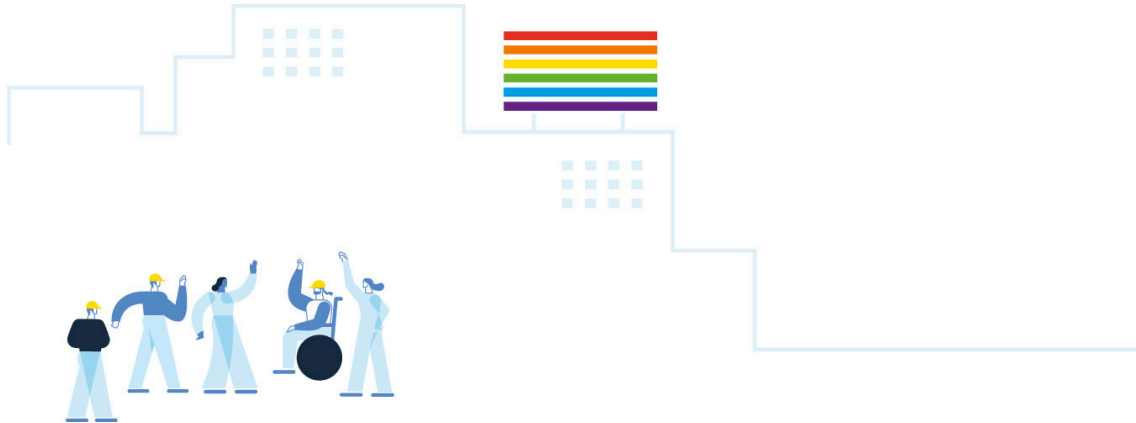
Los sindicatos japoneses se han volcado en la mejora de las condiciones laborales para evitar que el personal padezca discriminaciones y violencias en razón de su orientación sexual o de su identidad de género. Tales discriminaciones pueden llegar a restringir el acceso de parte del personal a la protección social debida, así como a las medidas de bienestar laboral. Se considera por ello imperativo que el movimiento obrero haga respetar, en toda circunstancia y en cualquier situación conyugal, los derechos de todas las personas LGBTI.

Una encuesta al servicio de nuevas políticas inclusivas

En agosto de 2016, la RENGO publicaba los resultados de la primera encuesta japonesa de opinión sobre la condición LGBTI en entorno laboral dirigida al conjunto del personal, efectuada ese mismo año. Los resultados del estudio mostraron que el 8 % de las personas sondeadas declaraba pertenecer al colectivo LGBTI, que cerca del 23 % conocía o había presenciado situaciones de acoso anti-LGBTI en sus puestos de trabajo y, en fin, que un 1,3 % había sido víctima directa de acoso.

Tras análisis de tales resultados, la RENGO desplegó las siguientes acciones:

- En noviembre de 2017, fueron adoptadas las *Directrices sindicales contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género* (SOGI; por *Sexual Orientation and Gender Identity*). Tales directrices establecen los principios y aspectos cruciales para toda acción sindical particularmente dirigida al personal LGBTI. Asimismo, y complementariamente a estas directivas, la RENGO publicó el folleto “¿Qué significa LGBTI y SOGI?”, distribuido al conjunto de su membresía, en enero de 2018.
- Las Orientaciones Generales de 2020-2021 afirman que “tanto la creación de una sociedad respetuosa con los diversos tipos de familia y de maneras de vivir, como el progreso social en general, exigen mejoras del entorno laboral para garantizar plenos derechos a las parejas del mismo sexo. Haremos todo lo necesario en este sentido, solicitando, si cabe, reformar el Código Civil en cuestiones tales como la conservación de los propios apellidos tras la unión matrimonial”.
- Tras las leyes contra el acoso aprobada en mayo de 2019, la RENGO elaboró sus *Instrucciones para el despliegue de la nueva legislación contra el acoso en entorno laboral*. En dicho documento, el acoso a alguien en motivo de su orientación sexual o identidad de género, así como el



revelar estas últimas sin el consentimiento de la persona interesada (o "outing"), son ambas explícitamente reconocidas como situaciones de acoso, debiendo ambas ser objeto de medidas de prevención por parte de la empresa.

- El IV Plan para la promoción de la igualdad de género, promovido por la RENGO de octubre a septiembre de 2021, establece nuevas instrucciones para el cómputo del grado de participación y representatividad femeninas en el seno de una organización. Así, todo requerimiento sobre el género podrá ser respondido, de ahora en adelante, según el sentir y la auténtica identidad de género de la persona, previéndose para ello cuatro respuestas posibles: "mujer", "hombre", "ninguno" o "no contesta".

気がついてる?
「LGBT」
っまなに?
「SOGI」

「LGBT」とは、性的指向や性自認に
Sexual Orientation and Gender Identity
の頭文字で、直訳すると
「性的指向(好きになる性)と
性自認(心の性)」という意味よ

性的指向や性自認に
関係するハラスメントを
SOGIハラって言うの

「SOGIハラ」も
大層にしない!!

「SOGIハラ」って何? この職場にはないしなあ

最近よく聞くけど
ピンとこないよね

それってLGBTの話でしょ?
この職場にはないしなあ

そうかしら?
日本における「LGBT」等の人口割合は
約8%といわれているの

自分の友達や同僚にいても
当たり前のよ

それ「LGBT」でなくても
SOGIハラは受けるのよ
あなたたちのさっきの会話も
不快に感じている人がいるかもね

そういえば友達の家裏に
「LGBT」当事者が
いるって話
聞いたことあるー

知らないうちに人を傷つけないよう
SOGIハラをなしていきましょ

ぜひ!
SOGIについて
もっと詳しく
教えて下さい!

詳しくは東へ

「LGBT」「SOGI」っまなに?

「SOGI」とは? 「LGBT」と何が違うの?

SOGIとは、性的指向(好きになる性^{※1})、性自認(心の性^{※2})、それぞれの英訳のアルファベットの頭文字を取った、人の属性を表す略称です。異性愛の人なども含めすべての人が持っている属性です。

これに対してLGBTは、レズビアン(女性同性愛者)、ゲイ(男性同性愛者)、バイセクシュアル(両性愛者)、トランスジェンダー(性同一性障がい含む、心と出生時の性別が一致しない人)のそれぞれのアルファベットの頭文字を取った言葉で、人そのものを表す言葉です。

SOGIに関する差別やハラスメントの対象は、いわゆる「LGBT」というだけではなく、「LGBT」ではないかという推測や推測による差別・ハラスメント(推測差別)や、「家族や友人にLGBTがいるという人に対する差別・ハラスメント(関係差別)」も該当します。連合は、SOGI(性的指向・性自認)の課題を特定の人のみに配慮が必要な課題ではなく、すべての人の人権の問題として捉えています。

LGBT **LGBTとSOGIのほい** **SOGI**

※1 性的指向は「人の恋愛感情や性的関心がいずれかの性別に向かうかの傾向」
※2 性自認は「自分が女性性別であるかの認識」

カミングアウトって何?

カミングアウトとは、自らのSOGI(場合によってはそれに
よって受ける被害)を明らかにすることです。日常的には見え
にくいSOGIを明らかにすることは、現状では差別や偏見を
受けることにつながりやすく、カミングアウトには困難が伴い
ます。カミングアウトするか否かは本人
が選択すべきものです。学校や職場で
カミングアウトをしている人は約15%[※]
というデータもあります。

※15年9月の調査によるデータ
※15年9月の調査によるデータ

アウトティングって何?

他人が、本人の同意なくSOGIを暴
露する行為をアウトティングといいます。
SOGI差別が最も多い現状では、「フライ
パシー」被害であると同時に生命に関
わるほどのハラスメントであるとも指
摘され、アウトティングによる転落死事
件などが起こっています。悪意でもし
くは意図せず暴露してしまう場合も
あり、十分な注意が求められます。

チェックリスト

- SOGIに関する差別禁止の方針を定めていますか?
- SOGIに関する研修や学習会を実施していますか?
- 組織の男女別取り組むを押し、合理的なものを見えていますか?
- SOGIに関するハラスメント対策を実施していますか?

男女雇用機会均等法に基づくセク
シュアル・ハラスメント防止指針が
改正され、セクシュアル・ハラスメ
ント対策にSOGIも関係する事項
が明記された。これに伴い、厚生
労働省はSOGIに関する差別的高
層労働者の被害が深刻化していること
が背景で制定された。

日本労働組合総連合会(連合)
[組合ホームページ] <https://www.juc-engo.jp> [Facebook] <https://facebook.com/juc-engo/> [Twitter] <https://twitter.com/union> [YouTube] <https://www.youtube.com/channel/UC...>





