

**RELATÓRIO
SOBRE OS DIREITOS
E PERCEPÇÕES DOS
TRABALHADORES
LGBTI+**



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
A PESQUISA – INFORMAÇÕES GERAIS	4
A PESQUISA – RESPOSTAS	6
A) DIREITOS LGBTI+ NO TRABALHO E AO NOSSO REDOR	6
B) DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS LGBTI+ NO LOCAL DE TRABALHO	6
C) SINDICATOS E TRABALHADORES E TRABALHADORAS LGBTI+	10
D) SOBRE O GÊNERO: TRABALHADORES E TRABALHADORAS TRANS, QUEER E NÃO BINÁRIOS	15
E) JOVENS E DIREITOS/TRABALHADORES LGBTI+	17
CONCLUSÕES	18

RELATÓRIO

SOBRE OS DIREITOS E PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES LGBTI+

“Os sindicatos defendem e lutam pelos direitos da classe trabalhadora. É impossível ter salários justos ou trabalho digno sem sociedades justas e igualitárias - livres de qualquer forma de discriminação e de violência - para todas as pessoas. A discriminação com base na orientação sexual e na identidade de gênero não pode mais ser tolerada.”

**Christy Hoffman,
Secretária-Geral da UNI**



INTRODUÇÃO

Apesar dos esforços para eliminar a discriminação com base no gênero e na orientação sexual no local de trabalho, trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ em todo o mundo ainda são vítimas de diferentes formas de violência e de discriminação.

Da violência à falta de oportunidades, tratamento desigual no acesso a promoções e a discriminação na candidatura a vagas de emprego, a comunidade LGBTI+ ainda luta pela proteção de seus direitos.

Oitenta e um países¹ proíbem a discriminação no ambiente de trabalho com base na orientação sexual, mas pesquisas estimam que quase metade (46%) dos trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ nos Estados Unidos² e 35% das pessoas LGBTI+ e³ 51% dos trabalhadores e trabalhadoras transsexuais no Reino Unido escondem suas identidades com medo de discriminação.

As pessoas têm o direito de se sentirem seguras no trabalho e de serem francas a respeito de suas identidades sem ter medo de discriminação e/ou de violência. Assim, por meio de sua campanha "Breaking the Circle"⁴ (Quebrando o Círculo, em português), a UNI Global Union está na vanguarda da luta contra todas as formas de violência e de assédio no local de trabalho.

Como parte dos esforços de luta para a eliminação de todas as formas de discriminação, a UNI Global Union adotou uma resolução durante o Congresso Mundial em Liverpool (2018) para tomar medidas para combater a discriminação contra a comunidade LGBTI+ e para desenvolver um plano para abordar suas preocupações e problemas.

A moção se concretizou com a criação da rede LGBTI+ da UNI em 2020. O lançamento do Manual LGBTI+ da UNI e a estreita cooperação com outras federações sindicais mundiais para a criação da plataforma LGBTI Workers também ajudaram a criar um movimento sindical global mais inclusivo, criando e fortalecendo estruturas sindicais LGBTI+ e incentivando o desenvolvimento de políticas inclusivas para os direitos LGBTI+ no local de trabalho.

Em 2021, a UNI convidou as afiliadas a participarem de uma pesquisa para mapear a percepção dos sindicatos a respeito dos direitos LGBTI+ e para entender as necessidades dos membros que fazem parte desta da comunidade. Tais informações são fundamentais para conhecer a situação atual e ajudarão a UNI e suas afiliadas a desenvolver estratégias e ferramentas para proteger trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ em todo o mundo.

1- Mendos, L. R., Botha, K., Lelis, R. C., López de la Peña, E., Savelev, I., & Tan, D. (2020). State-sponsored homophobia: Global legislation overview update (artigo em inglês). Homofobia patrocinada pelo estado: atualização do panorama global da legislação, da tradução livre em português). ILGA World.

* A lista inclui países como: Austrália, Canadá, França, Alemanha, México, Suíça, Reino Unido, Estados Unidos e Países Baixos.

2- Fidas, D., Cooper, L. (2019). A workplace divided: Understanding the climate for LGBTQ workers nationwide (artigo em inglês). Um local de trabalho dividido: entendendo o clima para a classe trabalhadora LGBTQ em todo o país, da tradução livre em português). Human Rights Campaign Foundation.

3- Bachman, C., Gooch, B. (2018). LGBT in Britain – work report. Stonewall.

4- <https://en.breakingthecircle.org/>

A PESQUISA

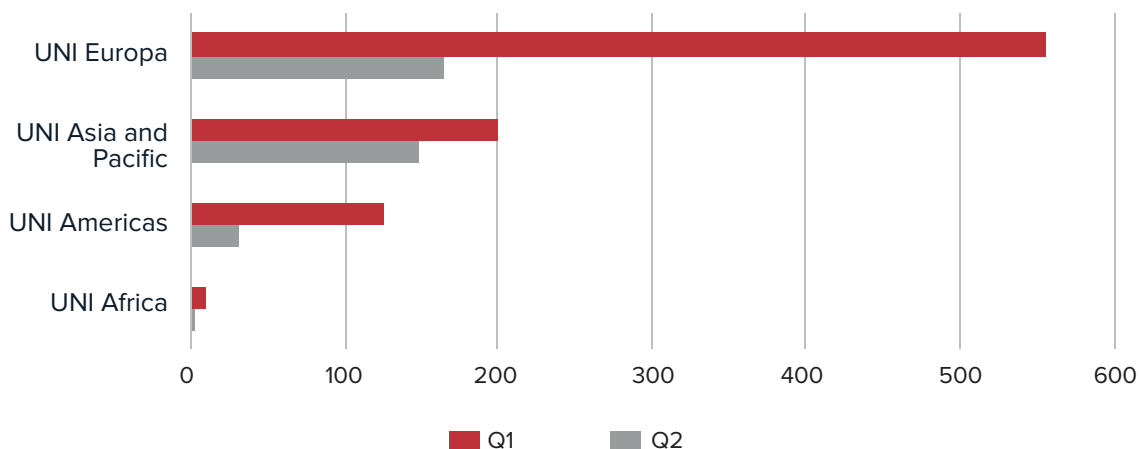
INFORMAÇÕES GERAIS

A pesquisa incluiu dois questionários que foram elaborados com o apoio de membros afiliados ativamente envolvidos na rede LGBTI+ da UNI.

O primeiro questionário (Q1) entendeu como as afiliadas enxergam os direitos LGBTI+ em seus países e nos seus locais de trabalho. O segundo questionário (Q2) teve como objetivo obter mais informações sobre os desafios enfrentados pela comunidade LGBTI+ no local de trabalho.

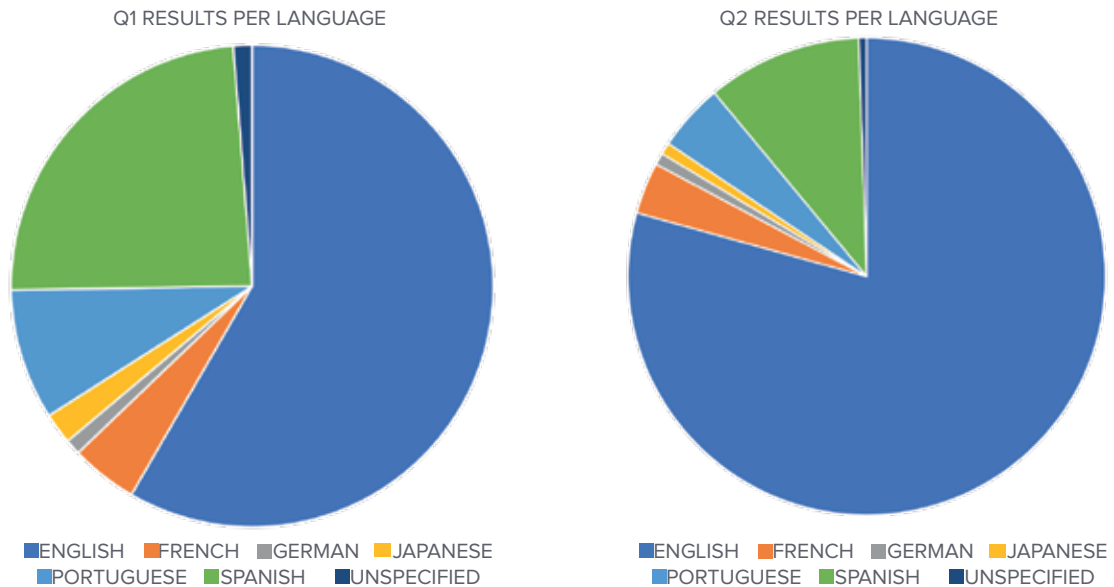
Ao todo, recebemos 1.327 respostas de 51 países em todas as regiões da UNI, sendo 958 respostas para o Q1 e 373 para o Q2. Veja a seguir a distribuição de cada questionário por região da UNI.

FIGURA 1



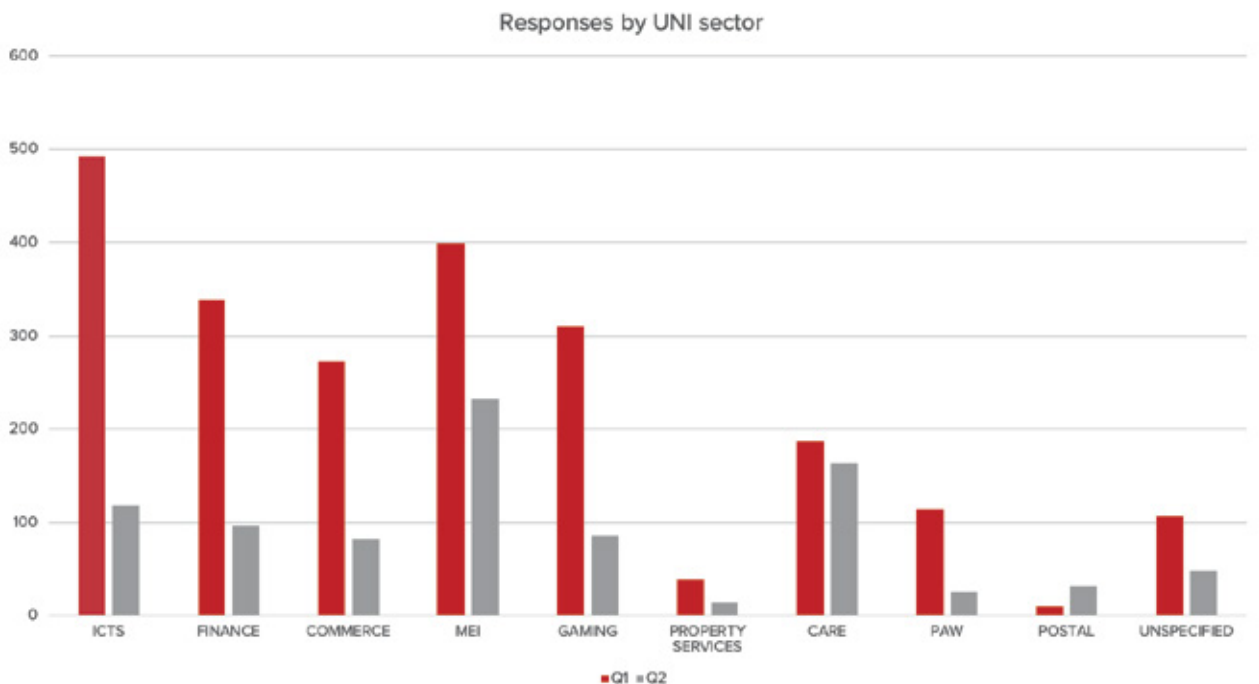
Os questionários foram traduzidos em seis idiomas: inglês, francês, espanhol, português, japonês e alemão.

FIGURA 2



Mais de 120 sindicatos de diferentes setores da UNI responderam aos questionários. A Figura 4 mostra a distribuição das respostas de acordo com cada pesquisa e setor da UNI. Já que muitas das pessoas que responderam os questionários pertencem a sindicatos que representam mais de um setor da UNI, as respostas foram atribuídas aos setores aos quais os sindicatos dizem pertencer.

FIGURA 3



A PESQUISA RESPOSTAS

A) DIREITOS LGBTI+ NO TRABALHO E AO NOSSO REDOR

A impressão das pessoas respondendo a ambos os questionários foi diferente em vários níveis. No Q1, onde o grupo-alvo incluiu todos os trabalhadores e trabalhadoras dos sindicatos afiliados à UNI, o sentimento geral foi de que houve progressos nos últimos anos para incluir a proteção dos direitos das pessoas LGBTI+ na legislação nacional.

No Q2, que tinha como alvo trabalhadores e trabalhadoras que se identificavam como pertencendo à comunidade LGBTI+, a percepção foi diferente, sendo que muitas pessoas descreveram as leis como insuficientes, tornando-as "insignificantes" ou "invisíveis".

Aquelas pessoas que responderam a ambos os questionários concordaram que ainda é preciso melhorar a proteção jurídica, mas, para que ela traga mudanças duradouras, é preciso realizar também campanhas de educação e sensibilização para aumentar a conscientização a respeito dos direitos LGBTI+ e das diferentes formas de discriminação e de violência de gênero e de orientação sexual.

As pessoas que responderam a ambos os questionários concordaram que os quadros jurídicos e políticos variam de acordo com o país/área e o contexto cultural/religioso. Tal afirmação é ainda corroborada pela pesquisa sobre a legislação mundial relativa às relações entre pessoas do mesmo sexo⁵.

B) DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA CONTRA PESSOAS LGBTI+ NO LOCAL DE TRABALHO

Das 958 respostas recebidas para o Q1, com o objetivo de avaliar a compreensão geral dos direitos LGBTI+ na sociedade e no local de trabalho, 68% das pessoas disseram ver, ouvir ou experimentar alguma forma de discriminação, assédio ou violência em relação aos trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+, sendo que a violência verbal esteve no topo da lista, seguida por diferentes formas de discriminação e de assédio.

5- Em 2020, a seção Panorama Global de Legislação do Relatório sobre Homofobia Patrocinada pelo Estado da ILGA (<https://ilga.org/ilga-world-releases-state-sponsored-homophobia-December-2020-update>) forneceu dados que mostram que 69 países continuam a criminalizar a relação consensual entre pessoas do mesmo sexo e a ascensão de "zonas livres de LGBT", onde os países estão procurando promover "terapias de conversão".

Dentre as formas de violência compartilhadas pelas pessoas respondendo ao questionário estão:

- **Violência verbal** – como o uso de termos pejorativos, piadas, vaías, brincadeiras ofensivas, comentários negativos sobre o uso de pronomes, etc.;
- **Violência física** – especialmente contra a comunidade trans e não binária, incluindo espancamentos, agressões físicas, etc.;
- **Violência religiosa** –trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ proibidos de participar de encontros e cultos religiosos;
- **Discriminação** – comentários sobre a forma como cada gênero deve agir (conformidade de gênero), discriminação contra pessoas trans, exclusão, uso intencional do pronome que não é de preferência da pessoa, falta de banheiros adequados para pessoas trans, etc.;
- **Assédio** – que aumenta com a falta de apoio nos locais de trabalho (p. ex.: averiguação de reclamações), assédio verbal por considerar que as roupas são inadequadas para o "gênero identificado" da pessoa, etc.;
- **Bullying;**
- **Violência psicológica;**
- **Assédio sexual**

“Tenho vários colegas de trabalho que são transfóbicos e que não aceitam mulheres trans como verdadeiras mulheres. Recentemente, decidi me revelar como não binária, mas decidi manter segredo para a maioria dos colegas de trabalho e para a liderança sindical por causa do preconceito e da falta ativa de apoio.”

- Participante dos Estados Unidos, setor de MÍDIA E ENTRETENIMENTO

“Xingamentos, como "não vou deixar que uma bicha me sirva" ou "ele pode ser contagioso, não se aproxime", referindo-se ao HIV.

- Participante da Noruega, setor do Comércio

“Há trinta e três anos, perdi um emprego porque me revelei. Perdi meu trabalho, meus amigos e minha rede de apoio. Fiquei sem trabalho por três meses e, quando encontrei outro emprego, tive problemas de saúde por causa do estresse. Perdi a confiança nas organizações e temo que meus direitos e o meu bem-estar não serão protegidos ou respeitados.

Participante da Nova Zelândia, setor de Cuidados

“Minha carreira foi prejudicada de formas incalculáveis. O bullying, o assédio e a violência me causaram um trauma irreparável e cheguei ao ponto de que se eu não precisasse trabalhar (para viver) eu não trabalharia mais. Gostaria de não precisar trabalhar, mas não tenho escolha, pois preciso do trabalho para ter uma vida digna.

Participante da Nova Zelândia, setor de Cuidados

E, embora a discriminação no local de trabalho por causa da orientação sexual e/ou gênero seja crime em muitos países do mundo⁶, 8% de todos os trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ que responderam ao Q2 afirmaram ter dificuldade para encontrar um emprego devido à sua sexualidade e/ou identidade de gênero.

A impressão quanto à receptividade do local de trabalho em relação a trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ também variou entre os dois questionários, sendo que um maior número de pessoas no Q2 afirmou sentir que seus locais de trabalho não recebem bem trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+. Atualmente "se reconhecer e se afirmar" está agora em voga, mas isso ainda não foi assimilado na prática", disse um participante da Espanha e um participante da Nova Zelândia acrescentou que, quando se trata de sexualidade, alguns locais de trabalho são "ok", mas quando o assunto é a identidade de gênero, "isso parece complicado demais".

Das respostas reunidas, os maiores problemas que impedem que trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ se sintam acolhidos no local de trabalho são:

- falta de conscientização a respeito da orientação sexual e/ou de gênero;
- microagressões, especialmente a violência verbal;
- falta de compreensão por parte de colegas mais velhos;
- falta de oportunidades;

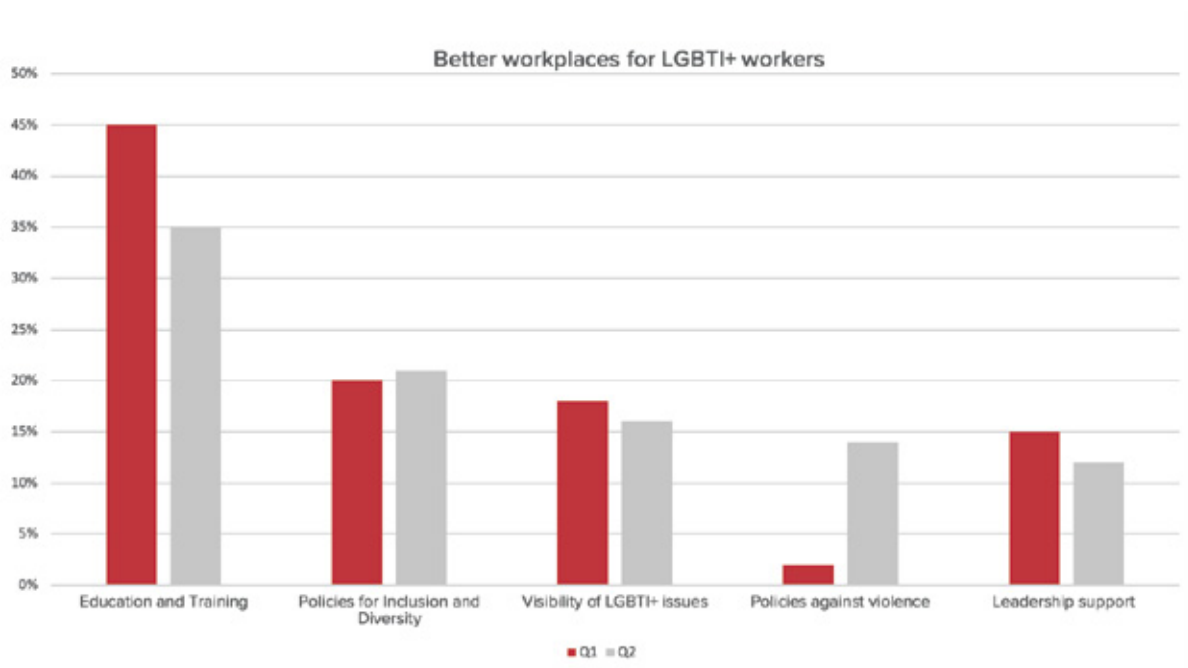


6- Na Europa, mais de 13 leis foram promulgadas com o objetivo de garantir que tanto homens como mulheres recebam um tratamento igual e equitativo no trabalho (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=en>). Em junho de 2020, a Suprema Corte dos EUA julgou que a discriminação no emprego com base na orientação sexual ou na identidade de gênero é crime de acordo com o Título VII da Lei Federal dos Direitos Civis, que proíbe a discriminação com base no sexo no trabalho. Como resultado desta decisão, a comunidade LGBTQ em todo o país pode continuar a apresentar denúncias junto à Comissão para a Igualdade de Oportunidades de Emprego dos EUA (EEOC) e interpor recursos para a discriminação no ambiente de trabalho junto aos tribunais federais (https://www.lgbtmap.org/equality-maps/employment_non_discrimination_laws).

Os participantes de ambos os questionários também foram convidados a compartilhar suas ideias sobre como tornar os locais de trabalho mais receptivos para pessoas LGBTI+. Nos dois questionários, a maior parte das pessoas afirmou que a Educação e a Formação são uma das formas mais importantes para ajudar a construir locais de trabalho mais inclusivos. Depois, foram as políticas de inclusão e diversidade, maior visibilidade das questões LGBTI+, políticas de combate à violência contra trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ e apoio da liderança.

É importante observar a pequena diferença entre os dois grupos no que se refere à importância dada à necessidade de políticas de combate à violência e ao assédio no local de trabalho. Embora no Q1 essa questão tenha sido vista por 68% de todos os participantes (ver acima) como um problema no local de trabalho, apenas 2% a consideram como uma necessidade para a criação de locais trabalho mais acolhedores. Para os participantes do Q2, e que se identificam como LGBTI+, a criação de tais políticas é de extrema importância.

FIGURA 4



Algumas sugestões específicas apresentadas em ambos os questionários incluem:

- banheiros de gênero neutro;
- uso correto dos pronomes;
- envolvimento em atividades LGBTI+ (p. ex.: parada do orgulho LGBTQIA+, mês do orgulho LGBTQIA+, Dia Internacional Contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia, redes LGBTI+);
- mais diversidade nos processos de contratação.

C) SINDICATOS E TRABALHADORES E TRABALHADORAS LGBTI+

O papel dos sindicatos foi outro aspeto incluído nos questionários. Isso leva em consideração as atuais ações sindicais e o que mais pode ser feito para proteger trabalhadores e trabalhadoras.

Embora 48% dos participantes do Q2 afirmarem que seus sindicatos estavam realizando ações para proteger os direitos trabalhistas de pessoas LGBTI+, muitas pessoas (32%) não tinham informações ou conhecimento a respeito. Os 20% restantes disseram que nada estava sendo feito.

Para aquelas pessoas que responderam afirmativamente, sindicatos de todo o mundo estão tomando algumas das seguintes medidas para melhorar as condições de trabalho das pessoas LGBTI+:

- defesa dos direitos das pessoas vítimas de discriminação;
- representação e visibilidade de atividades LGBTI+, como eventos do Orgulho;
- campanhas contra a terapia de conversão e apoio ao reconhecimento legal do gênero;⁷
- medidas de combate ao bullying no local de trabalho;
- políticas de adoção e direito de igualdade salarial;
- apoio aos trabalhadores e trabalhadoras trans;
- educação e formação;
- cláusulas para que parceiros e parceiras tenham acesso aos planos de saúde e à segurança social, bem como ao seguro de vida do parceiro ou parceira;
- criação de banheiros neutros em termos de gênero;
- diversidade entre representantes sindicais e sindicalistas.

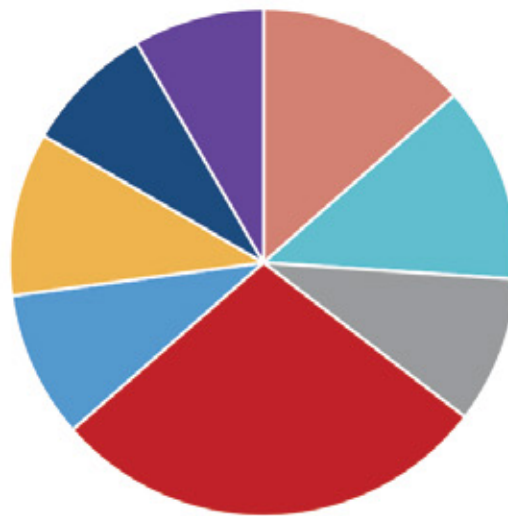
7- O Reconhecimento Legal do Gênero (LGR, em inglês) é o procedimento através do qual uma pessoa pode alterar o seu nome e marcador de gênero nos registros e documentação oficiais. Assim, uma pessoa pode ter acesso a um novo marcador de gênero que esteja de acordo com a sua identidade de gênero. As condições para o procedimento variam muito entre países e podem abranger uma série de requisitos médicos, judiciais, civis e/ou administrativos.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/legal_gender_recognition_in_the_eu_the_journeys_of_trans_people_towards_full_equality_sept_en.pdf

Pedimos a ambos os grupos que compartilhassem exemplos ou ideias sobre como os sindicatos podem ajudar ainda mais a proteger e a apoiar trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+. De todas as ideias compartilhadas, as mais frequentes foram:

FIGURA 5

How can unions create more inclusive workplaces



- Advocacy and campaigns ■
- Policies against discrimination and violence ■
- Visibility ■
- Education and Training ■
- Creating inclusive environments ■
- Vigilance ■
- Specialized union representatives and dedicated networks ■
- Policies for LGBTI+ workers ■

C) SINDICATOS E TRABALHADORES E TRABALHADORAS LGBTI+

“ *Continuar a trabalhar com funcionários e funcionárias para oferecer apoio e ressonância a respeito dos desafios atuais, bem como para fornecer estudos de caso positivos e exemplos de locais de trabalho menos inclusivos. Mostrando-lhes como atingir os objetivos e trabalhando para melhorar e avançar. Comemorar os sucessos de empregadores e empregadoras que estão fazendo a coisa certa.*

Nova Zelândia, setor MEI

“ *Esteja disponível quando alguém precisar de ajuda. Ofereça ajuda quando houver problemas. Ofereça cursos para empresas sobre como é a vida de uma pessoa LGBTQIA+ e/ou não binária etc. e como as pessoas cisgênero podem ser aliadas. Converse também a respeito do que pode ser dito/feito ou não. Ensine às empresas como podem ser mais acolhedoras, ensine-as a serem verdadeiras aliadas e não apenas aliadas performativas (que podem ser tão perigosas como os próprios homofóbicos).*

Também ofereça ajuda às empresas no que se trata da formulação de regras para a real punição de comportamentos inaceitáveis. Ajude-as a se certificarem de que haja consequências para o tratamento inadequado de outras pessoas. Isso inclui garantir que o ambiente seja seguro o suficiente para que o comportamento inadequado seja realmente denunciado. Muitas situações não são denunciadas porque a vítima não confia nas pessoas que deveriam ajudá-las.

Noruega, setor do Comércio

“ *Maior engajamento com a liderança/pessoas em cargos de diretoria para educá-las a respeito da inclusividade e da criação de espaços seguros. Isto poderia incluir instruí-las a reprovar comportamentos e comentários discriminatórios, compreender a heteronormatividade e a dependência comum na binariedade de gênero, fornecendo ajuda na implementação de pequenas mudanças no escritório para o torná-lo mais inclusivo.*

Nova Zelândia, setor de Cuidados

“ *Ser o ponto de referência a ser procurado em caso de necessidade. Promoção de medidas específicas nos planos para a igualdade. Realização periódica de avaliações de risco psicossocial para detectar situações de risco de discriminação. Atualização dos protocolos para a prevenção da discriminação sexual, incluindo medidas específicas para a população LGBTI+.*

Espanha, setor Financeiro

“ Defender as mudanças sugeridas nas respostas desta pesquisa. Consultar organizações LGBTQIA+ ao tomar decisões sobre negociações ou defesa. Utilize a linguagem inclusiva em termos de gênero. Tratar os direitos LGBTQIA+ como expectativas mínimas. Combater políticas que possam forçar pessoas LGBTQIA+ a se revelarem em locais de trabalho pouco seguros.

Nova Zelândia, setor de Cuidados

“ Para que as pessoas não tenham medo de entrar em contato com os sindicatos e que eles sejam mais acessíveis à essa população, eles devem deixar claro seu apoio à essa comunidade. Os sindicatos devem acolher a comunidade LGBTI.

França, setor do Comércio



“

Para mim, o mais importante é que precisamos proteger sindicalistas transsexuais e não binários do preconceito no local de trabalho, uma vez que não há nada que os proteja da discriminação a não ser o fato de fazerem parte da comunidade LGBTQIA+, pois as pessoas trans enfrentam um tipo diferente de discriminação e homofobia, também presentes dentro da comunidade. Acho que isso seria benéfico para toda a comunidade e para o sindicato, porque se trata de progresso, e todos os esforços para empoderar pessoas marginalizadas valem a pena.

Canadá, setor MEI

“

Criar cláusulas no âmbito de acordos coletivos de trabalho, com proteções para esses trabalhadores e trabalhadoras, bem como comunicação, orientação e até cuidados especializados para aqueles que são vítimas de violência.

França, setor do Comércio

“

Dar mais enfoque ao tópico para que funcionários e funcionárias LGBTI+ sejam visíveis, promovendo a aceitação, eliminando a ignorância e criando também a vontade de defender colegas LGBTI+. Aumentar a oferta de treinamentos sobre o tópico no âmbito das atividades sindicais.

Alemanha, vários setores

“

Acho que é importante criar um sistema em que os membros do sindicato possam debater qualquer assunto.

Japão, setor Gráfico

“

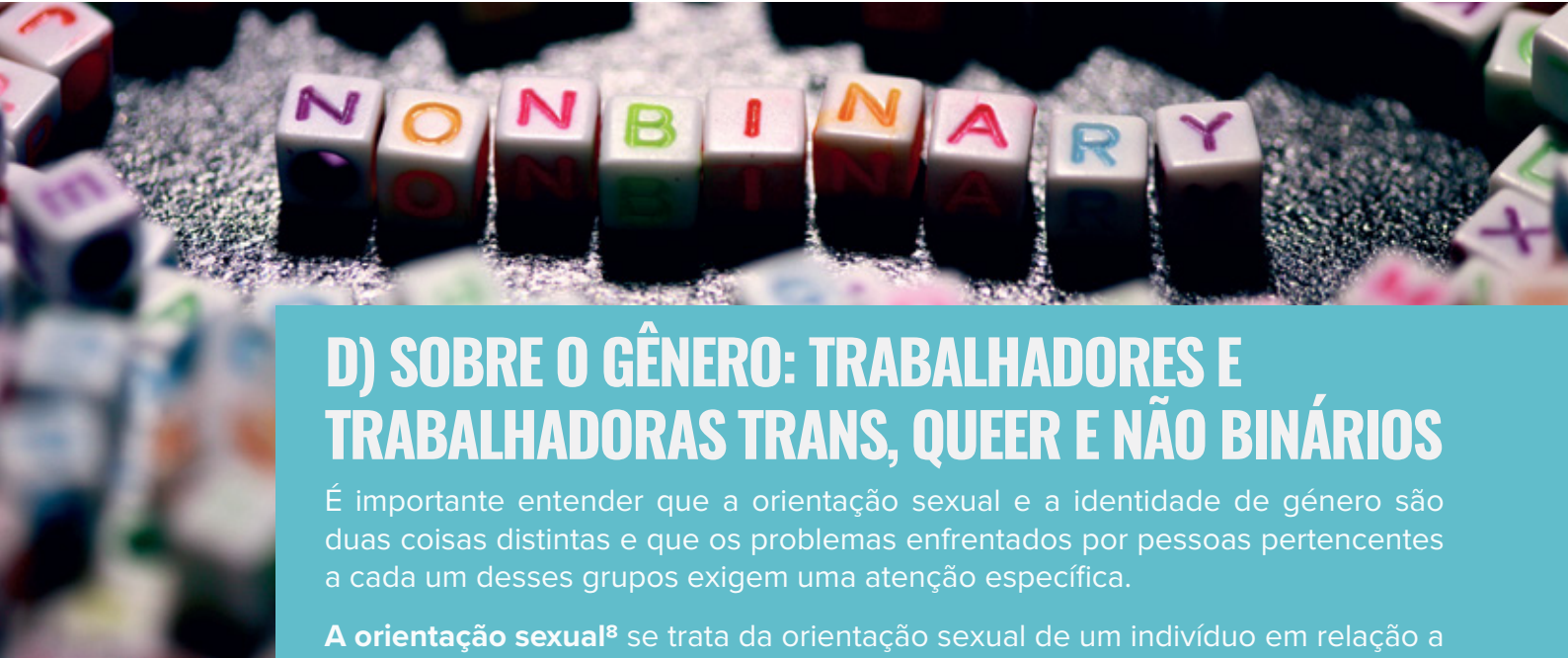
Os sindicatos precisam de mais diversidade para dar às pessoas LGBTI+ uma plataforma mais ampla e um maior apoio.

Áustria, setor dos Correios

“

Treinamentos a respeito da diversidade, criando uma política específica para trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ que estabeleça uma norma de tolerância zero para o assédio/ou até mesmo piadas "inocentes", para que eu possa reprimi-las quando as testemunhar.

EUA, setor dos Correios



D) SOBRE O GÊNERO: TRABALHADORES E TRABALHADORAS TRANS, QUEER E NÃO BINÁRIOS

É importante entender que a orientação sexual e a identidade de gênero são duas coisas distintas e que os problemas enfrentados por pessoas pertencentes a cada um desses grupos exigem uma atenção específica.

A **orientação sexual**⁸ se trata da orientação sexual de um indivíduo em relação a pessoas do mesmo sexo, pessoas de outro sexo, pessoas de qualquer sexo ou pessoas de nenhum sexo; enquanto a **identidade de gênero** é o sentido de identidade, aparência, maneirismos ou outras características relacionadas ao gênero. Os indivíduos podem se identificar como homens, mulheres, tanto mulheres como homens, ou nem mulheres nem homens.

Transgênero⁹ e não **binário**¹¹ são termos usados para se referir à identidade de gênero. Por outro lado, **queer**¹¹ descreve identidades sexuais e de gênero que não são heterossexuais e cisgênero. As pessoas lésbicas, gays, bissexuais e transsexuais podem se identificar com a palavra queer. Às vezes, queer é usado para expressar que a sexualidade e o gênero podem ser complicados, podem mudar ao longo do tempo e podem não se encaixar perfeitamente em nenhuma das identidades, como masculino ou feminino, gay ou heterossexual.

Em ambos os questionários, participantes expressaram suas preocupações em relação a trabalhadores e trabalhadoras trans, queer e não-binários.

Da falta de informação sobre a diferença entre orientação sexual e identidade de gênero a políticas para tornar os locais de trabalho mais acolhedores para as pessoas trans, queer e não-binárias, as pessoas respondendo a ambos os questionários destacaram a necessidade de abordar as questões para este grupo.

8- NO DISCRIMINATION – A UNI guide to LGBTI+ (NÃO À DISCRIMINAÇÃO - Um guia da LGBTI+ da UNI, da tradução livre em português) (<https://en.breakingthecircle.org/>)

9- Um termo-guarda-chuva utilizado para se referir a indivíduos cuja identidade de gênero e/ou expressão de gênero é diferente do sexo atribuído ao nascimento. Os indivíduos transsexuais podem se identificar como mulheres, homens, ambos ou nenhum dos dois.

10- É um termo usado para descrever pessoas que sentem que seu gênero não pode ser definido dentro das margens de gênero binário. Em vez disso, elas acreditam que seu gênero vai além de simplesmente se identificarem como homem ou mulher.

11- <https://www.plannedparenthood.org/learn/teens/sexual-orientation/what-does-queer-mean>

12- indicando ou se referindo a uma pessoa cujo senso de identidade pessoal e de gênero corresponde ao sexo ao nascimento.

Tal observação pode ser corroborada por pesquisas adicionais, como o relatório McKinsey sobre *“Transgêneros e o mercado de trabalho”*, que afirma que *“... alguns empregadores concentram-se mais no apoio à diversidade de orientação sexual no local de trabalho do que na identidade ou na expressão de gênero. Com muita frequência, a experiência de pessoas transgênero pode nem fazer parte das considerações do empregador em seu esforço para aumentar a diversidade, a equidade e a inclusão empresarial.”*

As pessoas que responderam a ambos os questionários incluíram as seguintes recomendações para aumentar o apoio a este grupo:

- desenvolver políticas que garantam a transparência salarial e combatam a diferença salarial existente para os trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+¹⁴;
- inclusão de tópicos sobre saúde mental nas políticas de Saúde e Segurança no Trabalho;
- negociação de políticas de licença remunerada para tratamento de redesignação sexual;
- uniformes de gênero neutro;
- banheiros e instalações de gênero neutro;
- mais educação e visibilidade.¹⁵

13- Novembro de 2021

(<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>)

14- De acordo com o relatório McKinsey, o salário anual de funcionários cisgênero é 32% mais alto do que o de trabalhadores e trabalhadoras transgênero, mesmo quando o segundo grupo tem a mesma qualificação ou qualificação superior.

15- Ibid. As pessoas que se identificam como transgênero sentem que têm um menor apoio no local de trabalho do que colegas cisgênero. Elas relatam que é mais difícil entender a cultura e os benefícios do local de trabalho e que têm mais dificuldade para conseguir uma promoção. Elas também sentem que têm um menor apoio de seus superiores.

E) JOVENS E DIREITOS/TRABALHADORES LGBTI+

Um grande número de pessoas destacou a necessidade de os jovens se envolverem e lutarem pelos direitos de trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+.

Alguns dos participantes disseram que acreditam que os sindicatos não estão se adaptando às necessidades dos jovens. Da liderança desatualizada: *“é preciso que a liderança seja de outra geração”* - (Espanha) e apoio a novos líderes *“...mais jovens LGBTI+ assumindo papéis de liderança não apenas como “token queer”, mas como verdadeiros líderes merecedores e inovadores do pensamento”* (Nova Zelândia), a pesquisa deixou claro o descontentamento com relação à forma como trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ foram gerenciados até o momento *“mudar a forma de pensar das gerações mais velhas pode parecer uma causa perdida”* - (Nova Zelândia).

Com uma nova geração de trabalhadores e trabalhadoras entrando no mercado de trabalho, a questão nunca foi tão importante para os sindicatos. De acordo com uma pesquisa da Gallup¹⁶ realizada em fevereiro de 2021, 1 em cada 6 adultos da Geração Z (2000-2010) nos EUA se identificam como pertencentes à comunidade LGBTI+, tendência que, de acordo com o estudo, aumentará significativamente nos próximos anos.

“Eduque os representantes sindicais nos locais de trabalho sobre a importância deste assunto. Muitos deles são mais velhos/nunca aprenderam sobre os direitos LGBTI+. Isso faz com que as pessoas pensem que outras pessoas têm a responsabilidade de conhecer o assunto” – (Noruega)

16- <https://news.gallup.com/poll/329708/lgbt-identification-rises-latest-estimate.aspx>



CONCLUSÕES

Embora tenha havido progressos significativos para aumentar a visibilidade das questões LGBTI+, os sindicatos ainda devem trabalhar muito para mudar a situação e verdadeiramente representar todos os seus membros e para conseguir um tratamento justo e de inclusão, especialmente para a comunidade LGBTI+.

Da formação e treinamento para sindicatos afiliados ao apoio à inclusão de trabalhadores e trabalhadoras LGBTI+ no desenvolvimento de políticas de trabalho e ações sindicais, os sindicatos devem estar efetivamente envolvidos com as redes LGBTI+ para entender melhor os problemas enfrentados por seus membros.

As sólidas divisórias entre a sexualidade e o gênero estão ficando cada vez mais tênues e, com as novas gerações e uma melhor compreensão de sua natureza fluida, as questões LGBTI+ continuarão a ganhar importância na agenda sindical.

Os resultados da pesquisa LGBTI+ da UNI podem ser utilizados como uma ferramenta pelos nossos membros, afiliadas e aliados da rede LGBTI+ da UNI como uma oportunidade para aprofundar as questões enfrentadas pela nossa classe trabalhadora, para compartilhar as melhores práticas e para fazer avanços na criação de sindicatos mais inclusivos e diversificados para todos.



equal
opportunities

<https://uniglobalunion.org/>

@uniequal