

**INFORME  
SOBRE LOS  
DERECHOS Y  
PERCEPCIONES DE  
LXS TRABAJADORXS  
LGBTI+**



# INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>ENCUESTA - DATOS GENERALES</b>	<b>4</b>
<b>ENCUESTA - RESPUESTAS</b>	<b>6</b>
<b>A) DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTI+ EN EL TRABAJO Y EN NUESTRO ENTORNO</b>	<b>6</b>
<b>B) DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LOS/LAS TRABAJADORES/AS LGBTI+ EN EL TRABAJO</b>	<b>6</b>
<b>C) SINDICATOS Y TRABAJADORES/AS LGBTI+</b>	<b>10</b>
<b>D) GÉNERO: TRABAJADORES/AS TRANSGÉNERO, QUEER Y NO BINARIOS/AS</b>	<b>15</b>
<b>E) JUVENTUD Y DERECHOS/TRABAJADORES/AS LGBTI+</b>	<b>17</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>18</b>

# INFORME SOBRE LOS DERECHOS Y PERCEPCIONES DE LXS TRABAJADORXS LGBTI+

*“Los sindicatos defienden y luchan por los derechos de los/las trabajadores/as. No podemos tener salarios justos ni trabajo decente sin sociedades justas y equitativas para todos, sin ningún tipo de discriminación o violencia. La discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género no puede tolerarse.”*

**Christy Hoffman,  
Secretaría General de UNI**



# INTRODUCCIÓN

Los/las trabajadores/as LGBTI+ de todo el mundo continúan enfrentándose a diferentes formas de violencia y discriminación a pesar de los esfuerzos por eliminar la discriminación basada en el género y la orientación sexual en el lugar de trabajo.

Los/las trabajadores/as LGBTI+ siguen teniendo dificultades para que se protejan sus derechos, ya que sufren falta de oportunidades, trato desigual en el acceso a los ascensos, discriminación en las solicitudes de trabajo o violencia, entre otras cosas.

Aunque 81 países<sup>1</sup> del mundo prohíben la discriminación en el empleo por la orientación sexual, los investigadores estiman que casi la mitad (46%) de los/las trabajadores/as LGBTI+ de los Estados Unidos<sup>2</sup> no han hecho pública su orientación sexual en el trabajo y que el 35% de los/las trabajadores/as LGBTI+<sup>3</sup> y el 51% de los/las empleados/as transgénero del Reino Unido esconden sus identidades por miedo a ser discriminados.

Los/las trabajadores/as tienen derecho a sentirse seguros en el trabajo y a mostrarse tal y como son sin miedo a sufrir discriminación y/o violencia. Por este motivo, UNI Global Union ha estado a la cabeza de la lucha contra todas las formas de violencia y acoso en el trabajo a través de su campaña “Rompe el círculo”<sup>4</sup>.

Como parte de nuestros esfuerzos por continuar luchando por la eliminación de todas las formas de discriminación, UNI Global Union adoptó una resolución durante su Congreso Mundial en Liverpool (2018) para actuar para combatir contra la discriminación contra miembros de la comunidad LGBTI+ y elaborar un plan para abordar sus problemas.

La moción se materializó con la creación de la red LGBTI+ de UNI en 2020. La presentación de la [Guía LGBTI+ de UNI](#) y la estrecha colaboración con otras federaciones sindicales mediante la plataforma de [trabajadores/as LGBTI](#) también contribuyeron a crear un movimiento sindical mundial más inclusivo mediante el establecimiento y el fortalecimiento de estructuras sindicales LGBTI+ y el fomento de la formulación de políticas en el lugar de trabajo que incorporan los derechos de las personas LGBTI+.

En 2021, UNI invitó a los sindicatos afiliados a participar en una encuesta con el objeto de hacer un estudio de la percepción de los sindicatos en cuanto a los derechos de las personas LGBTI+, así como las necesidades de sus afiliados/as que forman parte de la comunidad LGBTI+. Esta información es clave para comprender la situación actual y ayudará a UNI y nuestras afiliadas a elaborar estrategias y herramientas para proteger a los/las trabajadores/as LGBTI+ en todo el mundo.

1- Mendos, L. R., Botha, K., Lelis, R. C., López de la Peña, E., Savelev, I., & Tan, D. (2020). *Homofobia de Estado: actualización del panorama global de la legislación*. ILGA World.

\*La lista incluye a países como: Australia, Canadá, Francia, Alemania, México, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos y Países Bajos.

2-Fidas, D., Cooper, L. (2019). *A workplace divided: Understanding the climate for LGBTQ workers nationwide*. Human Rights Campaign Foundation.

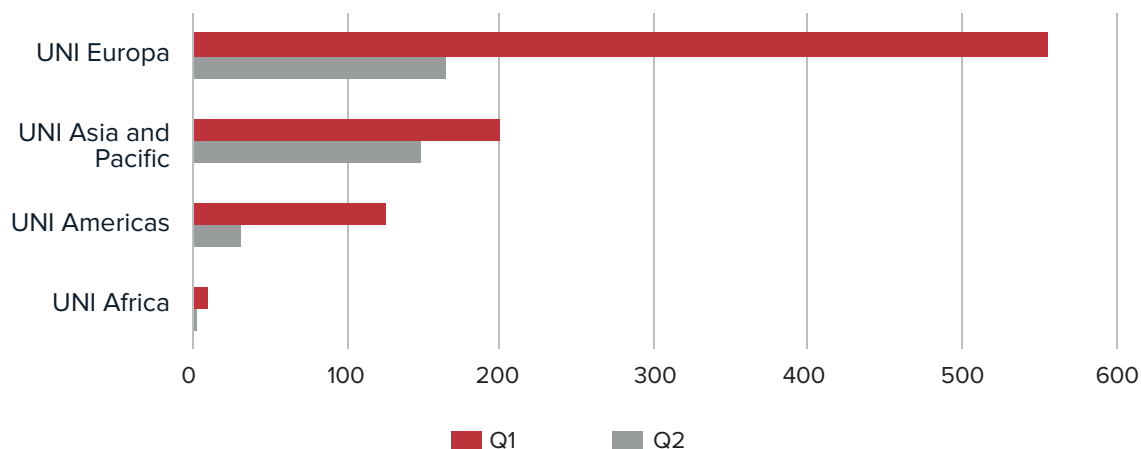
3-Bachman, C., Gooch, B. (2018). *LGBT in Britain – work report*. Stonewall.

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

# ENCUESTA DATOS GENERALES

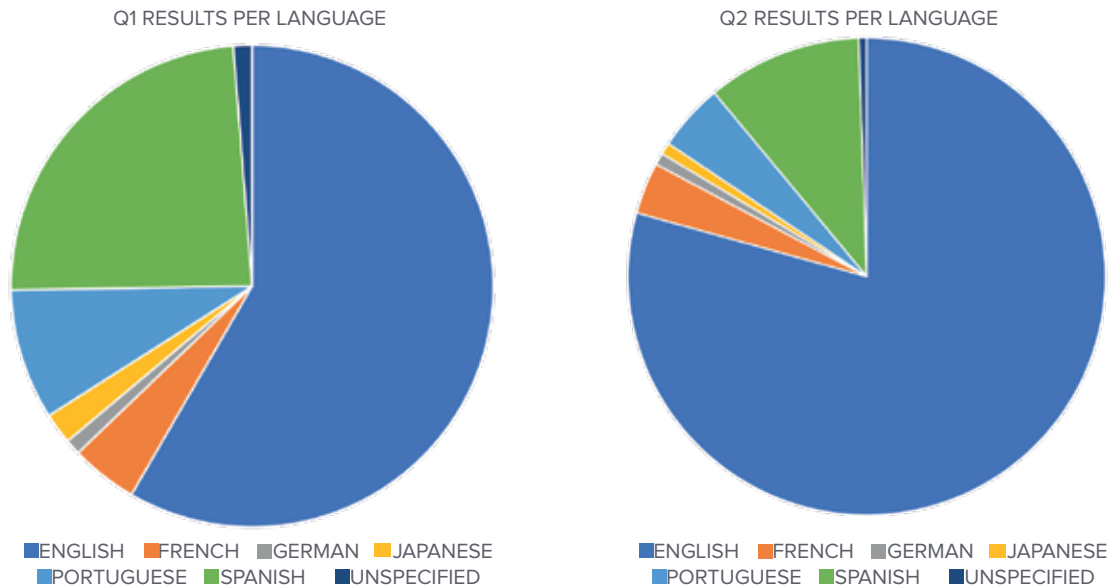
Para la investigación se distribuyeron dos cuestionarios que habían sido concebidos con la ayuda de afiliados/as que participan activamente en la red LGBTI+ de UNI. La finalidad del primer cuestionario (Q1) era recabar información sobre cómo las afiliadas perciben los derechos de las personas LGBTI+ en sus países y lugares de trabajo, mientras que el propósito del segundo (Q2) era tener más información sobre los retos a los que se enfrentan los/las trabajadores/as LGBTI+ en sus lugares de trabajo. En total recibimos 1.327 respuestas de 51 países de todas las regiones de UNI: 958 respuestas al Q1 y 373 al Q2. El gráfico siguiente muestra la distribución de las respuestas a cada cuestionario por región de UNI.

## GRÁFICO 1



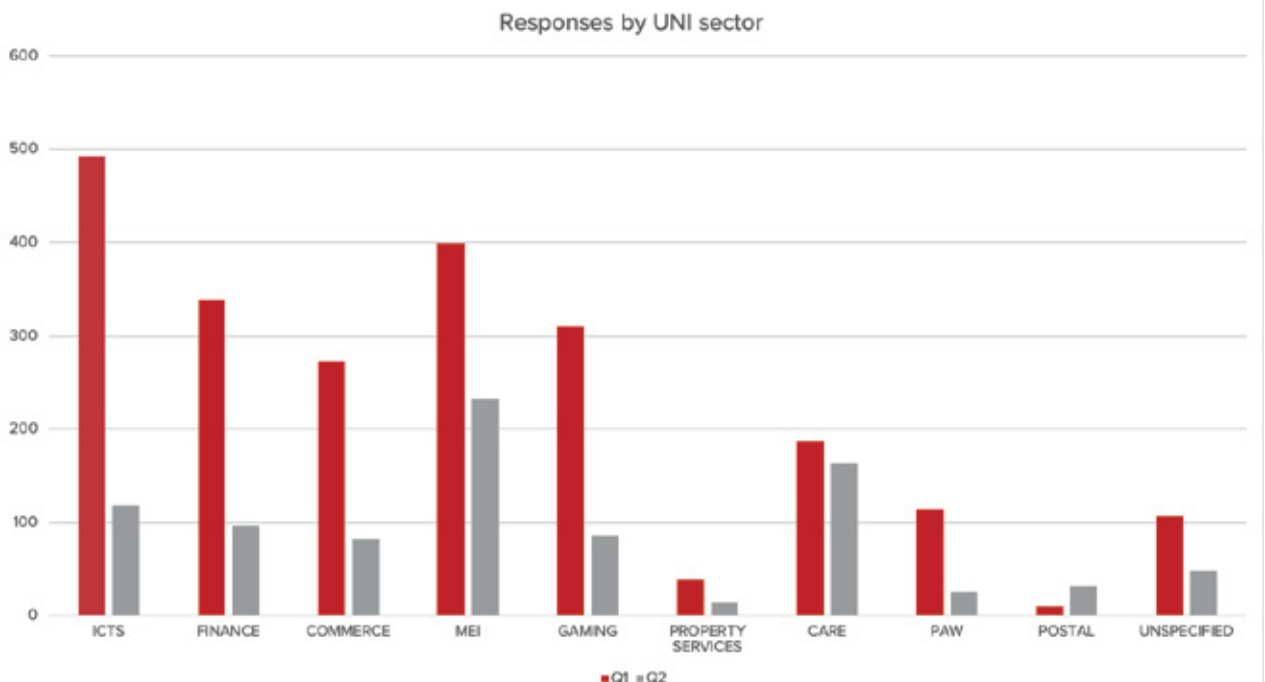
Los cuestionarios se tradujeron a seis idiomas: inglés, francés, español, portugués, japonés y alemán.

## GRÁFICO 2



Más de 120 sindicatos de diferentes sectores de UNI participaron en las encuestas. En el gráfico 4 se muestra la distribución de las respuestas en función de cada cuestionario y sector de UNI. Dado que muchos encuestados pertenecen a sindicatos que representan a más de un sector de UNI, sus respuestas se atribuyeron a los sectores a los que el sindicato dice pertenecer.

## GRÁFICO 3





# ENCUESTA RESPUESTAS

## A) DERECHOS DE LAS PERSONAS LGBTI+ EN EL TRABAJO Y EN NUESTRO ENTORNO

La percepción de las personas que respondieron a ambos cuestionarios varía. En el cuestionario Q1, donde el grupo destinatario incluía a todos/as los/las trabajadores/as de los sindicatos afiliados a UNI, la sensación general era que se había progresado en los últimos años en la inclusión de protección para las personas LGBTI+ en la legislación nacional.

En el cuestionario Q2, que iba dirigido a los miembros de la comunidad LGBTI+, la percepción era diferente: muchos describían la legislación como insuficiente, ya que los hacía “insignificantes” o “invisibles”.

Las personas que respondieron a ambos cuestionarios coincidieron en que todavía se podía mejorar la protección jurídica, pero que esto no era suficiente y se necesitaban campañas de educación y sensibilización destinadas a aumentar la visibilidad de los derechos de las personas LGBTI+ y las diferentes formas de discriminación y violencia basadas en el género y la orientación sexual para que estos marcos generen un cambio duradero.

Las personas que respondieron a ambos cuestionarios coincidieron en que los marcos jurídicos y normativos varían en función del país/área y el contexto cultural/religioso. Esta afirmación también está respaldada por estudios sobre la legislación en diferentes partes del mundo sobre las relaciones entre personas del mismo sexo<sup>5</sup>.

## B) DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA HACIA LOS/LAS TRABAJADORES/AS LGBTI+ EN EL TRABAJO

En las 958 respuestas al Q1 recibidas, con las que se trataba de evaluar la comprensión general de los derechos de las personas LGBTI+ tanto en la sociedad como en el lugar de trabajo, el 68% de las personas que respondieron expresaron ver, escuchar o experimentar alguna forma de discriminación, acoso o violencia hacia los/las trabajadores/as LGBTI+; la violencia verbal fue la principal forma señalada, seguida de distintas formas de discriminación y acoso.

5- En 2020, la sección de “Panorama Global de la Legislación” del informe sobre Homofobia de Estado de ILGA World (<https://ilga.org/es/ilga-mundo-lanza-informe-homofobia-de-estado-actualizacion-diciembre-2020>) presentó datos que muestran que en 69 países del mundo se continúan penalizando las relaciones consentidas entre personas del mismo sexo y están aumentando las “zonas libres de personas LGBT” donde los Estados tratan de dar un nuevo impulso a las “terapias de conversión”.

## Las formas de violencia indicadas por los encuestados incluían:

- **Violencia verbal** – como el uso de términos derogatorios, bromas, groserías, charlas ofensivas, comentarios negativos sobre el uso de pronombres, etc.
- **Violencia física** – palizas, agresiones físicas, etc., en particular hacia personas transgénero y de género no conforme.
- **Violencia religiosa** – exclusión de trabajadores/as LGBTI+ de congregaciones y actos religiosos
- **Discriminación** – comentarios sobre cómo cada género debería actuar (conformidad con los estereotipos de género), discriminación hacia las personas transgénero; exclusión; clasificación errónea según el género intencional, falta de espacios de aseo adecuados para las personas transgénero, etc.
- **Acoso** – el cual se ve exacerbado por la falta de apoyo en el trabajo (p.ej. seguimiento de las quejas), acoso verbal por considerar que la ropa es inapropiada para el “género percibido” de la persona, etc.
  - Intimidación
  - Violencia psicológica
  - Acoso sexual

“Tengo varios compañeros de trabajo que son transfóbicos y no consideran mujeres reales a las mujeres trans. Hace poco empecé a declararme persona de género no binario y he decidido no mostrar mi identidad de género a la mayoría de mis compañeros o dirigentes sindicales debido a sus prejuicios y falta activa de apoyo.

Persona encuestada de EE.UU. Sector de Medios de Comunicación y Espectáculo

“Insultos, como “No voy a permitir que me atienda ese maricón” o “puede ser contagioso, no os acerquéis”, en referencia al VIH.

Persona encuestada de Noruega, sector del Comercio

“Hace 33 años perdí mi trabajo cuando se desveló mi homosexualidad. Perdí el trabajo, mis amigos y mi red de apoyo. No tuve trabajo durante tres meses y mientras buscaba otro empleo mi salud se resintió debido al estrés. Me ha hecho receloso de las organizaciones y no confío en que mis derechos o bienestar serán protegidos o respetados.

Persona encuestada de Nueva Zelanda, sector de Cuidados

“Ha perjudicado y afectado a mi carrera de forma incalculable. He experimentado traumas y acontecimientos que te cambian la vida como consecuencia del hostigamiento, el acoso y la violencia, hasta tal punto que si no tuviera que trabajar (para vivir) no lo haría. Me gustaría no tener que trabajar, pero no tengo demasiadas opciones si quiero tener una vida decente fuera del trabajo.

Persona encuestada de Nueva Zelanda, sector de Cuidados



Además, aunque la discriminación en el trabajo por razones de orientación sexual y/o de género es ilegal en muchos países del mundo<sup>6</sup>, el 8% del total de trabajadores/as LGBTI+ que respondieron al Q2 contestaron que les había resultado difícil encontrar trabajo como consecuencia de su sexualidad e/o identidad de género.

La percepción en cuanto lo receptivo que es el lugar de trabajo a los/las trabajadores/as LGBTI+ también varía en función de los cuestionarios; una tasa más elevada de personas que respondieron al Q2 expresan que consideran que sus lugares de trabajo no acogen bien a los/las trabajadores/as LGBTI+. “Ahora está de moda ‘salir del armario’, pero todavía no se ha asimilado en la práctica”, compartió una persona encuestada de España, mientras que otra de Nueva Zelanda añadió que algunos lugares de trabajo se muestran tolerantes en lo que respecta a la sexualidad, pero que “parece que les resulta demasiado difícil lidiar” con la identidad de género.

De las respuestas recopiladas se infiere que los problemas más importantes que impiden a los/las trabajadores/as LGBTI+ sentirse bienvenidos en el lugar de trabajo son:

- Falta de sensibilización sobre la orientación sexual y/o de género
- Existencia de microagresiones, en particular violencia verbal
- Falta de comprensión por parte de colegas más mayores
- Falta de oportunidades
- Falta de diversidad

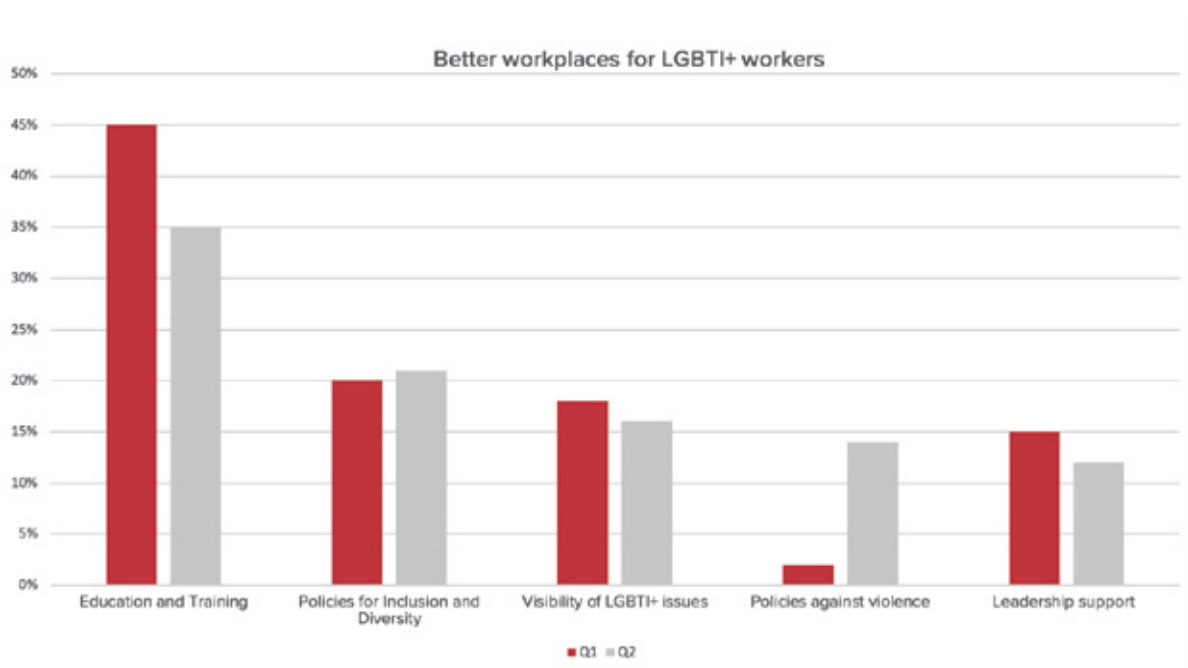


6- A nivel europeo se han adoptado más de 13 leyes destinadas a garantizar que tanto los hombres como las mujeres reciben un trato justo y equitativo en el trabajo (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=158&langId=es>). En junio de 2020, el Tribunal Supremo de EE.UU. dictaminó que la discriminación laboral basada en la orientación sexual o la identidad de género es ilegal en virtud del título VII de la Ley de derechos civiles federal, el cual prohíbe la discriminación en el empleo basada en el sexo. Como resultado de esta decisión, las personas LGBTQ del país pueden continuar presentando quejas ante la Comisión federal de igualdad de oportunidades en el empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) y presentar un recurso por discriminación en el trabajo ante los tribunales federales ([https://www.lgbtmap.org/equality-maps/employment\\_non\\_discrimination\\_laws](https://www.lgbtmap.org/equality-maps/employment_non_discrimination_laws)).

También se pidió a las personas que respondieron a ambos cuestionarios que compartieran sus ideas sobre lo que se puede hacer para que los lugares de trabajo sean más acogedores para los/las trabajadores/as LGBTI+. La gran mayoría de las personas que respondieron a ambos cuestionarios consideraron que la educación y la formación era una de las maneras más importantes para construir lugares de trabajo más inclusivos. En segundo lugar se mencionaron las políticas de inclusión y diversidad, seguido del aumento de la visibilidad de las cuestiones LGBTI+, las políticas contra la violencia hacia los/las trabajadores/as LGBTI+ y el apoyo de la dirección.

Conviene señalar la ligera diferencia entre ambos grupos respecto a la importancia otorgada a la necesidad de contar con políticas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Mientras que en el Q1 el 68% de las personas que respondieron (véase arriba) consideraban esta cuestión como un problema en el lugar de trabajo, solo el 2% consideraba estas políticas necesarias para crear lugares de trabajo más acogedores. Para las personas que respondieron al Q2, y que se identifican como trabajadores/as LGBTI+, la creación de estas políticas es muy importante.

## GRÁFICO 4



Entre las sugerencias específicas presentadas por las personas que respondieron a los cuestionarios cabe señalar:

- Aseos no asignados a un género específico
- Uso correcto de los pronombres
- Participación en las actividades LGBTI+ (p.ej.: día y mes del orgullo, Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia, redes LGBTI+)
- Más diversidad en los procesos de contratación



## C) SINDICATOS Y TRABAJADORES/AS LGBTI+

La función de los sindicatos fue otro aspecto incluido en los cuestionarios: desde lo que ya están haciendo los sindicatos hasta qué más pueden hacer para proteger a los/las trabajadores/as.

Mientras que el 48% de las personas que respondieron al Q2 expresaron que sus sindicatos estaban realizando una labor para proteger los derechos de los/las trabajadores/as LGBTI+, todavía había un gran porcentaje (32%) que no tenía información ni conocimiento al respecto. El 20% restante respondió negativamente. Las personas que respondieron a la pregunta de forma afirmativa señalaron que los sindicatos de todo el mundo están adoptando algunas de las medidas que figuran a continuación para mejorar las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as LGBTI+:

- Defensa de las personas que sufren discriminación
- Representación y visibilidad de las actividades LGBTI+, como los actos relacionados con el orgullo
- Movilización contra la terapia de conversión y apoyo al reconocimiento jurídico de género<sup>7</sup>
- Medidas contra la intimidación en el lugar de trabajo
- Políticas sobre los derechos de adopción e igualdad salarial
- Apoyo a los/las trabajadores/as transgénero
- Educación y formación
- Cláusulas para que las parejas obtengan acceso a la cobertura sanitaria y de seguridad social, así como al seguro de vida de su pareja
- Creación de instalaciones neutras en cuanto al género
- Diversidad entre los/las delegados/as y dirigentes sindicales

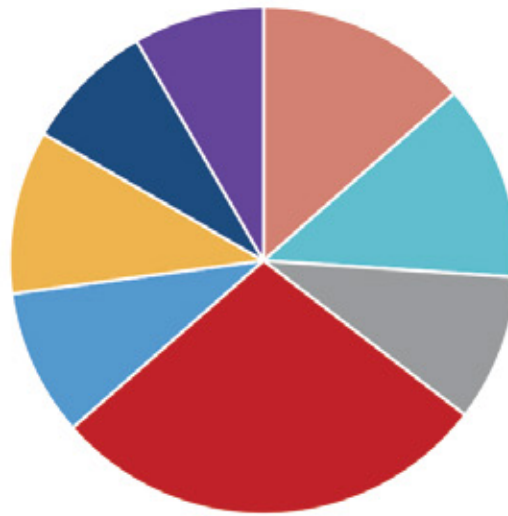
7- El reconocimiento jurídico de género es un procedimiento a través del cual una persona puede cambiar su nombre y marcador de género en los registros y documentos oficiales. Esto puede permitir a una persona acceder a un marcador de género que se corresponda con su identidad de género. Las condiciones del procedimiento varían ampliamente entre los países y pueden abarcar una serie de requisitos médicos, judiciales, civiles y/o 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](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)

Se pidió a ambos grupos de personas que respondieron a los cuestionarios que proporcionaran ejemplos o ideas sobre cómo los sindicatos podían contribuir más a proteger y apoyar a los/las trabajadores/as LGBTI+. Estas son las propuestas presentadas por las personas que compartieron sus ideas:

## GRÁFICO 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 Y TRABAJADORES/AS LGBTI+

“ Continuar trabajando con los/las trabajadores/as para brindar apoyo y dar a conocer sus retos actuales, así como presentar estudios de caso y ejemplos positivos a lugares de trabajo que son menos inclusivos. Mostrarles cómo se puede lograr y colaborar con ellos para mejorar y avanzar. Celebrar las historias positivas de empleadores que están haciendo lo correcto.

Nueva Zelanda, sector de Medios de Comunicación y Espectáculo

“ Apoyarles cuando lo necesiten. Respaldarles cuando ocurra algo. Ofrecer cursos a las empresas sobre la vida de las personas LGBTQIA+/no binarias, etc. y sobre cómo las personas cisgénero y heterosexuales pueden ser aliadas. También hablar sobre lo que es apropiado decir o hacer, y lo que no. Enseñar a las empresas cómo ser más acogedoras y tolerantes, cómo ser verdaderas aliadas, no solo aliadas de cara al público (lo que a veces puede ser tan peligroso como los homófobos declarados). Ofrecer también a las empresas ayuda sobre cómo formular reglas para castigar realmente el mal comportamiento. Ayudar a asegurarse de que haya consecuencias por tratar mal a otra persona. Esto incluye garantizar que el entorno es lo suficientemente seguro como para que se denuncie el mal comportamiento. Muchos incidentes no se denuncian porque la víctima no confía en las personas que deberían ayudarla.

Noruega, sector del Comercio

“ Colaboración más estrecha con los/las dirigentes o directivos/as para sensibilizarles sobre la inclusión y la creación de espacios seguros. Podría consistir en educarlos o señalar el comportamiento y los comentarios discriminatorios, ayudarles a comprender la heteronormatividad y la dependencia habitual en el binarismo de género, o proporcionar asistencia para introducir pequeños cambios en la oficina para hacerla más inclusiva.

Nueva Zelanda, sector de Cuidados

“ Ser una referencia a la que recurrir si es necesario. Promover medidas específicas en los planes de igualdad. Realizar periódicamente evaluaciones de riesgos psicosociales para detectar el riesgo de discriminación. Actualizar los protocolos de prevención de discriminación sexual, incorporando medidas específicas para el grupo LGBTI+.

España, sector de Finanzas

“ Promover los cambios propuestos en esta respuesta a la encuesta. Consultar a las organizaciones LGBTQIA+ cuando se tomen decisiones sobre lo que negociar o cómo defender los derechos. Utilizar un lenguaje con perspectiva de género. Considerar los derechos LGBTQIA+ como una expectativa mínima. Luchar contra políticas que puedan obligar a las personas LGBTQIA+ a revelar su identidad sexual en lugares de trabajo inseguros.

**Nueva Zelanda, sector de Cuidados**

“ Los sindicatos deben mostrar que apoyan a estas comunidades para mostrarse más accesibles y que estas comunidades no teman ponerse en contacto con un sindicato. Los sindicatos deben ser lugares acogedores para la comunidad LGBTI.

**Francia, sector del Comercio**





“

*Creo que, sobre todo, debemos proteger a los/las empleados/as sindicalizados/as transgénero y no binarios/as del prejuicio en el lugar de trabajo, ya que no hay nada que les proteja de la discriminación, aparte de encontrarse bajo el de personas LGBTQIA+. Sin embargo, las personas transgénero experimentan un tipo diferente de discriminación y homofobia y también se enfrentan a ello en la comunidad. Creo que beneficiaría a toda la comunidad y al sindicato porque implica un progreso; es beneficioso porque todo lo que empodere a las personas despojadas de derechos merece la pena.*

**Canadá, sector de Medios de Comunicación y Espectáculo**

“

*Crear cláusulas en los convenios colectivos, con protecciones para estos/as trabajadores/as, así como comunicación, orientación e incluso atención especializada para las víctimas de violencia.*

**Brasil, sector del Comercio**

“

*Presentar el tema más eficazmente para que los/las trabajadores/as LGBTI+ sean visibles. Esto promueve la aceptación, elimina la ignorancia y, por tanto, también crea la voluntad de defender al colega LGBTI+. Cada vez más, integrar el tema en la labor educativa sindical.*

**Alemania, diversos sectores**

“

*Creo que es importante crear un sistema donde los/las afiliados/as pueden consultar cualquier cosa.*

**Japón, sector Gráfico**

“

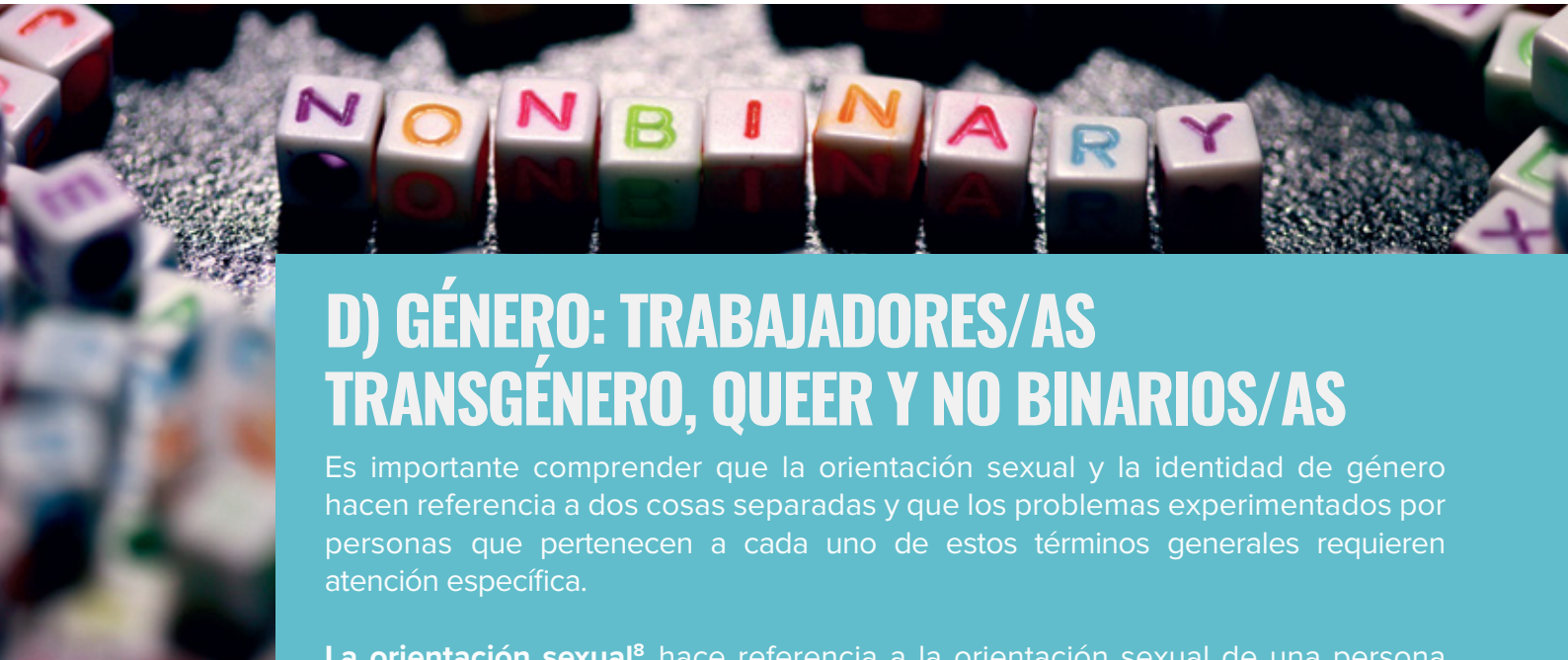
*Se necesita más diversidad en los sindicatos para ofrecer a las personas LGBTI+ una plataforma mayor y mejor apoyo.*

**Austria, sector Postal**

“

*Formaciones sobre diversidad, creación de una política específica relativa a los/las trabajadores/as LGBTI+ que establece un principio de tolerancia cero con el acoso, incluso con bromas “inocentes”, para poder denunciarlo yo mismo cuando lo vea.*

**EE.UU., sector Postal**



## D) GÉNERO: TRABAJADORES/AS TRANSGÉNERO, QUEER Y NO BINARIOS/AS

Es importante comprender que la orientación sexual y la identidad de género hacen referencia a dos cosas separadas y que los problemas experimentados por personas que pertenecen a cada uno de estos términos generales requieren atención específica.

**La orientación sexual**<sup>8</sup> hace referencia a la orientación sexual de una persona hacia las personas del mismo sexo, personas de un sexo diferente, personas de cualquier sexo o personas de ningún sexo; por otra parte, **la identidad de género**<sup>9</sup> es un sentido de identidad, apariencia, manierismos u otras características relacionadas con el género de una persona. Las personas pueden identificarse como personas de género masculino, de género femenino, ambos o ninguno de ellos.

**Transgénero**<sup>10</sup> y **no binario**<sup>11</sup> son términos utilizados para referirse a la identidad de género. Por otra parte, **queer**<sup>12</sup> describe identidades sexuales y de género diferentes a la heterosexual y cisgénero. Las personas lesbianas, gay, bisexuales y transgénero pueden identificarse con la palabra queer. Este término a veces se utiliza para expresar que la sexualidad y el género pueden ser complicados, cambiar a lo largo del tiempo y pueden no encajar claramente en ninguna de las identidades, como masculino o femenino, homosexual o heterosexual.

En ambos cuestionarios, las personas que respondieron expresaron sus preocupaciones en cuanto a los/las trabajadores transgénero, queer y no binarios/as.

Las personas que respondieron a ambos cuestionarios destacaron la necesidad de abordar las inquietudes de este grupo: desde la falta de información sobre la diferencia entre orientación sexual e identidad de género hasta las políticas para hacer los lugares de trabajo más acogedores para las personas transgénero, queer y no binarias.

8 - NO A LA DISCRIMINACIÓN. Guía LGBTI+ DE UNI (<https://es.breakingthecircle.org/>)

9 - Término general utilizado para referirse a personas cuya identidad de género y/o expresión de género difiere del sexo que se les asignó al nacer. Las personas transgénero pueden identificarse como mujer, hombre, ambos o ninguno.

10 - Se trata de un término utilizado para describir a las personas que sienten que su género no puede definirse dentro de los parámetros del binarismo de género. Por el contrario, conciben su género de tal forma que trasciende la simple identificación con hombre o mujer.

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

12 - Señala o está relacionado con una persona cuyo sentido de identidad personal y género se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Esta observación puede respaldarse con Investigación adicional, como el informe McKinsey sobre las personas transgénero en el trabajo<sup>13</sup>, que declara que “[...] *algunos empleadores se centran más en apoyar la diversidad en materia de orientación sexual en el lugar de trabajo que en la identidad o expresión de género. Con mucha frecuencia, la experiencia de las personas transgénero ni siquiera es contemplada por los empleadores cuando trabajan en iniciativas de diversidad, equidad e inclusión en las empresas*”.

Las personas que respondieron a ambos cuestionarios incluyeron las recomendaciones siguientes para prestar más apoyo a este grupo:

- Formular políticas que garanticen la transparencia salarial y luchen contra la brecha salarial existente para los/las trabajadores/as LGBTI+<sup>14</sup>
- Incluir temas de salud mental en las políticas de salud y seguridad en el trabajo
- Negociar políticas de licencia remunerada para recibir atención de afirmación de género
- Uniformes neutros
- Instalaciones neutras en cuanto al género<sup>15</sup>

13 - Noviembre de 2021

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

14 - Según el informe McKinsey, los/las trabajadores/as cisgénero ganan un 32 por ciento más al año que los/las trabajadores/as transgénero, incluso cuando estos últimos tienen niveles educativos similares o más altos.

15 - Ibídem. Las personas que se identifican como transgénero se sienten mucho menos respaldadas en el lugar de trabajo que sus colegas cisgénero. Señalan que es más complicado comprender la cultura y las prestaciones del lugar de trabajo y más difícil ser ascendidas. También se sienten menos apoyadas por sus gerentes.

## E) JUVENTUD Y DERECHOS/TRABAJADORES/AS LGBTI+

Muchas de las personas que respondieron a los cuestionarios hicieron hincapié en la necesidad de que las personas jóvenes se impliquen e impulsen la lucha por los derechos de los/las trabajadores/as LGBTI+.

**Algunas** de las personas que respondieron expresaron la opinión de que los sindicatos no se están adaptando a las necesidades de las personas jóvenes. Señalan que los equipos directivos deben ser renovados (“*debe tomar el relevo otra generación*” - (España) y la necesidad de apoyar a nuevos/as dirigentes (“*[...] que más jóvenes LGBTI+ asuman puestos de liderazgo, pero no solo como ‘representantes queer’, sino como líderes merecedores del puesto e innovadores del pensamiento*” (Nueva Zelanda). La encuesta reveló descontento en cuanto a la gestión hasta la fecha de las cuestiones relacionadas con los/las trabajadores/as LGBTI+ (“*cambiar la mentalidad de generaciones mayores puede parecer una causa perdida*” – (Nueva Zelanda).

Con una nueva generación de trabajadores/as que se incorporan a la fuerza de trabajo, esta cuestión es más pertinente que nunca para los sindicatos. Según una encuesta realizada por Gallup<sup>16</sup> en febrero de 2021, uno de cada seis adultos de la generación Z (2000-2010) en los EE.UU. se identifica como miembro de la comunidad LGBTI+, una tendencia que irá significativamente en aumento en los próximos años, según este estudio.

*“Hay que educar a los/las representantes sindicales en los lugares de trabajo sobre la importancia de este asunto. Muchos de ellos son más mayores o nunca han oído hablar de los derechos de las personas LGBTI+. Esto hace que la gente piense que tener conocimientos sobre el tema es responsabilidad de otro”. – (Noruega)*

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



# CONCLUSIÓN

Aunque se han registrado progresos importantes en cuanto a la visibilidad de las cuestiones LGBTI+, los sindicatos todavía tienen muchas cosas que cambiar para representar realmente a todos/as sus afiliados/as y lograr un trato justo y la inclusión para los/las trabajadores/as LGBTI+.

Los sindicatos deben colaborar eficazmente con las redes LGBTI+ para comprender mejor los problemas que afectan a sus miembros, ya sea mediante el establecimiento de cursos de educación y formación para que los/las afiliados/as apoyen la inclusión de los/las trabajadores/as LGBTI+ o la elaboración de políticas en el lugar de trabajo e iniciativas sindicales, entre otras cosas.

Las líneas rígidas entre sexualidad y género se están borrando y, con las nuevas generaciones y una mejor comprensión de su naturaleza fluida, las cuestiones LGBTI+ continuarán cobrando importancia en el programa sindical.

Los miembros de la red LGBTI+ de UNI, las afiliadas y los aliados pueden utilizar los resultados de la encuesta de UNI sobre los/las trabajadores/as como una herramienta para ahondar en las cuestiones que afectan a nuestros/as trabajadores/as, intercambiar mejores prácticas y avanzar hacia la creación de sindicatos más inclusivos y diversos para todos.



---

equal  
opportunities

<https://uniglobalunion.org/>

@uniequal