

Unimos a trabajadoras y trabajadores de la alimentación, agrícolas y de hoteles de todo el mundo



NEGOCIACIÓN DE LAS DEMANDAS DE DERECHOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES **LGBTI**

RECURSO Y GLOSARIO PARA LAS AFILIADAS DE LA **UITA**

La negociación colectiva ha sido una herramienta fundamental para garantizar los derechos en la prolongada lucha del movimiento laboral por la igualdad y la justicia. La negociación colectiva puede proteger y promover los derechos de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales que representamos, y tener efectos positivos en el avance de estos derechos más ampliamente.

En este folleto, identificamos cuestiones que es indispensable incluir cuando se negocia un convenio colectivo para asegurar y promover los derechos de los trabajadores y las trabajadoras LGBTI.



La primera reunión del Grupo Directivo de Trabajadoras y Trabajadores LGBTI y Aliados se celebró en Viena, Austria, los días 18 y 19 de octubre de 2018.

PRO-GE produjo un breve video de la reunión que se puede ver aquí <https://youtu.be/zjeuVcNecbM>



OBJETIVOS FUNDAMENTALES PARA LOS CONVENIOS COLECTIVOS:

- Incorporar la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual como motivos prohibidos de discriminación y acoso.
- Incluir texto categórico contra el acoso y prevención de la violencia y tolerancia cero que aborde la homofobia, la transfobia y el heterosexismo.
- Tratar de la misma manera las relaciones con alguien del mismo sexo y de un sexo diferente. Los trabajadores y las trabajadoras LGBTI y sus familias tienen que tener los mismos derechos que otros trabajadores y trabajadoras en cuanto a beneficios, pensiones, licencia (familiar, parental, por duelo, matrimonio), subsidios de matrícula universitaria, gastos de reubicación, pases de transporte, servicios legales y otras políticas, programas y cláusulas relacionadas con sus parejas y personas dependientes. Las reglas para clasificar las pruebas de relación y duración de la convivencia no pueden ser discriminatorias.
- Cubrir recetas de medicamentos, tratamientos y licencia médica para fertilización in vitro, inseminación, terapia hormonal y otros temas de salud reproductiva.
- Proporcionar vestuarios, baños y otros espacios seguros.
- Utilizar lenguaje neutral o inclusivo en cuanto a género cuando corresponda. Asegurar que el nombre y el pronombre elegidos por cada persona sean los que se utilicen en el lugar de trabajo y en los documentos relacionados con el lugar de trabajo.
- Garantizar que los códigos de vestimenta, uniformes y otras normas relacionadas con la indumentaria no tengan efectos negativos en trabajadoras y trabajadores LGBTI.
- Organizar y poner en práctica capacitación obligatoria para compañeras, compañeros de trabajo y gerentes sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras LGBTI.
- Proteger la confidencialidad de los trabajadores y trabajadoras LGBTI, prohibiendo que cualquier persona comparta información sobre la identidad de un trabajador o trabajadora sin el permiso expreso de esa persona.

EJEMPLOS DE LA AMPLIACIÓN DE TEXTOS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN CONVENIOS COLECTIVOS

Las afiliadas de la UITA negocian cada vez más la inserción de la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual en las cláusulas existentes de no discriminación y, por lo tanto, amplían las referencias al género, la edad, la raza, el color, la religión, el credo y las opiniones políticas.

UFCW — Cargill en Estados Unidos

“La Compañía y el Sindicato acuerdan que no discriminarán a ningún empleado, empleada o solicitante de empleo debido a raza, sexo, color, credo, nacionalidad, edad, religión, condición de excombatiente, discapacidad, origen nacional, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.”

UNITE HERE — compañías transnacionales del sector hotelero en Estados Unidos y Canadá

“Igualdad de oportunidades: Ni la Empresa Empleadora, ni el Sindicato ni empleada o empleado alguno discriminará de ninguna manera a ningún empleado, empleada o solicitante de empleo por motivos de raza, color, religión, credo, sexo, orientación sexual, estado civil, origen nacional, edad, discapacidad sensorial o física, identidad de género o cualquier otro motivo prohibido por la legislación aplicable.

Género: Cuando se utilice el género masculino o femenino en este Convenio, se utiliza únicamente con fines ilustrativos y no debe interpretarse que indica el sexo de ningún empleado, empleada o solicitante de empleo”.

UFCW 832 – Criadero de aves de corral Granny’s en Canadá

“Se entenderá por acoso cualquier comportamiento inapropiado por parte de una persona que esté dirigido y sea ofensivo hacia otra persona y que la persona sabía o debería haber sabido razonablemente que era no deseado. Comprende conductas, comentarios, gestos y movimientos objetables realizados ya sea una (1) vez o de manera continua que denigren, menosprecien, intimiden o causen humillación o vergüenza a una persona. Sin limitar lo que antecede, el acoso incluye la discriminación basada en la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, la edad, el sexo (incluido el embarazo, la posibilidad de embarazo o circunstancias relacionadas con el embarazo), características determinadas por el género, estado civil, orientación sexual, convicciones políticas, discapacidad física o intelectual, situación familiar y condena por un delito que haya sido indultado y cualquier acto de intimidación o amenaza”.

Unite the Union — Texto modelo para convenios sobre igualdad de lesbianas, gays y bisexuales en el Reino Unido

El Sindicato y la Empresa se comprometen con la igualdad y se oponen a la discriminación por motivos de orientación sexual. Lesbianas, hombres gays y personas bisexuales recibirán tratamiento igualitario, con dignidad y respeto de la gerencia y los compañeros y compañeras de trabajo, lo cual es coherente con la Reglamentación sobre igualdad de empleo (orientación sexual) de 2003.

Creemos que las lesbianas, los hombres gays y las personas bisexuales tienen derecho a manifestarse abiertamente en el trabajo y trabajaremos positivamente para fomentar un entorno laboral que lo acepte. También reconocemos el derecho de las lesbianas, los trabajadores gays y las personas bisexuales a no revelar su sexualidad, sin su permiso por parte de otros miembros de su organización.



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS TRANSGÉNERO

Los trabajadores y trabajadoras transgénero son un grupo particularmente vulnerable en los lugares de trabajo. Los textos de la negociación colectiva pueden proporcionar protección práctica y clara de sus derechos y dignidad. A continuación se presentan ejemplos de textos para su uso en convenios colectivos.



Objetivos para negociación colectiva:

Las pólizas de seguro de salud tienen que abordar y proteger las necesidades de todos los trabajadores y trabajadoras, e incluir a quienes son transgénero.

En ausencia de normas y políticas inclusivas de cobertura de salud pública, empleador y sindicato acordarán recíprocamente las siguientes medidas para aplicar a los trabajadores y trabajadoras transgénero y a quienes tienen la intención o se encuentran en reasignación de género, con o sin cirugía o terapia:

- Utilizar la última versión de los protocolos WPATH (Asociación Mundial de Profesionales para la Salud Transgénero) en el diseño de normas de atención y orientación clínica.
- Una forma de notificar a compañeras y compañeros de trabajo sobre la situación o transición del trabajador o trabajadora (el debate entre las partes permitirá la participación a la persona).
- Crear áreas de trabajo seguras para el trabajador o trabajadora.
- Designar al menos un baño unisex.
- Si alguna de las partes lo considera aconsejable, desarrollar una capacitación para compañeros, compañeras de trabajo y gerentes, que incluya el cronograma y la frecuencia de la capacitación.

La compañía emitirá instrucciones:

- Notificar a todos los trabajadores y trabajadoras que las personas transgénero pueden usar los baños y vestuarios designados para el género con el que se identifican.
- Exigir que todas las personas en el lugar de trabajo o que participen en las actividades de la Compañía hablen o se refieran a las trabajadoras y trabajadores transgénero por los nombres que elijan y los pronombres con los que se identifiquen.

En consulta con los trabajadores y trabajadoras transgénero:

- La Compañía cambiará todos los registros para reflejar el nombre y el pronombre con el que las personas transgénero se identifiquen.
- La Compañía también actualizará todas las fotografías, incluidas las tarjetas de identificación.

La Compañía también dará la capacitación acordada conjuntamente a gerentes, supervisores, supervisoras, trabajadoras y trabajadores.

Hay trabajadores y trabajadoras LGBTI en todos los sectores de la UITA. La UITA hace un llamamiento a las organizaciones afiliadas para que se organicen, luchen y conquisten derechos para trabajadoras y trabajadores LGBTI y cuestiones sindicales y denuncien las injusticias contra trabajadoras y trabajadores LGBTI. El Comité LGBTI y aliados de la UITA continuará agregando su voz, poder colectivo y recursos al movimiento por la total igualdad LGBTI para todos los trabajadores, trabajadoras y sus familias.

Alentamos a difundir este documento y compartir sus experiencias en la negociación con las empresas sobre los derechos de trabajadoras y trabajadores LGBTI con la Secretaría de la UITA en iuf@iuf.org





Los términos y las definiciones LGBTI están en constante evolución y cambio a medida que las personas encuentran nuevas formas de expresar sus experiencias subjetivas.

La UITA proporciona a continuación un **glosario de términos** como punto de partida para el debate y para brindar apoyo a las afiliadas con el fin de comprender mejor la terminología pertinente mientras tratan de asegurar y promover los derechos de trabajadoras y trabajadores LGBTI.

Arcoíris: Símbolo que celebra la singularidad y la diversidad dentro de la comunidad LGBTI. La bandera tiene seis franjas, cada una de un color diferente, que van del violeta al rojo.

Asexual — Persona que puede experimentar atracción romántica o emocional, pero que generalmente no siente atracción sexual por nadie.

Bigénero — Tener dos géneros, con características culturales tanto de roles masculinos como femeninos.

Bisexual — Término que describe a las personas que tienen la capacidad de atracción romántica, emocional y/o física hacia personas del mismo sexo o género, así como hacia personas de otro sexo o género.

Cisgénero — Término que describe a las personas cuya identidad de género y expresión de género coinciden con el sexo que se les asignó al nacer y con las expectativas sociales relacionadas con su género.

Cuestionamiento — Proceso de exploración de la identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual propias.

Expresión de género — Se refiere a la manifestación de la identidad de género de las personas y la que las demás personas perciben. Lo típico es que las personas procuren que su expresión o manifestación de género coincida con su identidad o identidades de género, independientemente del sexo que se les asignó al nacer.

Gay — Hombre cuya atracción romántica, emocional y/o física perdurable es hacia otro hombre.

Género — Si bien “sexo” se refiere a características biológicas y fisiológicas, “género” se refiere a roles, comportamientos, actividades y atributos construidos social e históricamente que una sociedad determinada considera apropiados para las personas en función del sexo que se les asignó al nacer. Por lo tanto, el género está muy vinculado a las expectativas de la sociedad y no es algo exclusivamente biológico.

Género no binario / genderqueer / tercer género — Término general que describe a las personas cuya identidad de género cae fuera del sistema binario de masculino o femenino; también puede describir a personas que se identifican como hombres y mujeres (bigénero), no se identifican con ningún género (agénero) ni se identifican como una mezcla de diferentes géneros (por ejemplo, hombre, mujer y agénero en días distintos).

Heterosexismo — Suponer que todas las personas son, o deberían ser, heterosexuales. El heterosexismo excluye las necesidades, preocupaciones y experiencias de vida de las personas lesbianas, gais, bisexuales y *queer*, a la vez que da ventajas a las personas heterosexuales. Se trata con frecuencia de una forma sutil de opresión, que refuerza realidades de silencio y supresión.

Heterosexual — Término que describe a las personas cuya atracción romántica, emocional y/o física perdurable es hacia personas de un sexo o género diferente.

Homofobia, bifobia o transfobia — Miedo u odio a las personas gais o lesbianas, a la bisexualidad o a las personas transgénero. Se puede manifestar como exclusión, discriminación o violencia.

Homosexual — Las personas se clasifican como homosexuales en función de su género y el género de sus parejas sexuales. Cuando el sexo de la pareja es el mismo que el de la persona, se clasifica como homosexual. Se recomienda utilizar los términos lesbiana y gay en lugar de homosexual. Los términos lesbiana y gay se consideran neutrales y positivos, y el enfoque radica en la identidad en vez de sexualizarlo. Por último, para muchas personas, el término homosexual tiene una connotación histórica de patología.

Identidad de género — Se refiere a la experiencia de género interior e individual que siente cada persona intensamente, que se puede corresponder o no con el sexo que se le asignó al nacer o con el género que la sociedad le atribuye. Incluye el sentido personal del cuerpo y la expresión de género, incluida la forma de vestir, de hablar y la gestualidad.

RECURSOS:

Este glosario se desarrolló utilizando los recursos de ILGA-Europa; UC Davis y el ACNUR de la ONU

<https://lgbtqia.ucdavis.edu/educated/glossary>

https://ilga-europe.org/sites/default/files/ilga-europe_glossary_final_170714_www.pdf

<https://emergency.unhcr.org/entry/221506/lesbian-gay-bisexual-transgender-and-intersex-lgbti-persons>

Intersexual — Término que se relaciona con una variedad de rasgos físicos o variaciones que se encuentran entre los estereotipos ideales de hombre y mujer. Las personas intersexuales nacen con características físicas, hormonales o genéticas que no son totalmente femeninas ni totalmente masculinas; o una combinación de mujer y hombre; o ni mujeres ni hombres. Existen muchas formas de intersexualidad; es un término general, muy amplio, no una mera categoría única. Las personas intersexuales pueden llegar a identificarse con el género correspondiente al sexo que se les asignó al nacer o con un género diferente.

Lenguaje neutral o inclusivo en género — Evita el sesgo hacia un sexo o género en particular.

Lesbiana — Mujer cuya atracción romántica, emocional y/o física perdurable es hacia otra mujer.

LGBTI — Sigla de los términos lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual.

LGBTIQA+ — Sigla en evolución que significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, *queer* o en cuestionamiento, asexual y muchos otros términos (como no binario y pansexual) que las personas usan para describir sus experiencias de género, sexualidad y características sexuales fisiológicas.

Orientación sexual — Se refiere a la capacidad de cada persona para sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual, y tener relaciones íntimas y sexuales con personas de un sexo o género en particular.

Pansexual, omnisexual — Términos que describen a personas que tienen la capacidad de atracción romántica, emocional y/o física hacia personas de todas las identidades de género.

Persona aliada — Persona (generalmente heterosexual o cisgénero) que apoya y respeta a las personas LGBTI.

Queer (o cuir) — Término general que describe una variedad de orientaciones sexuales e identidades de género. La teoría *queer* desafía las normas sociales heteronormativas con respecto a género y sexualidad, y afirma que los roles de género son construcciones sociales. Para muchas personas LGBTI, el término *queer* tiene connotaciones negativas ya que tradicionalmente era un término abusivo, pero muchas personas LGBTI ahora se sienten cómodas con el término y lo reivindican como símbolo de orgullo.

Reasignación de género — Se refiere al proceso mediante el cual las personas redefinen el género en el que viven para expresar mejor su identidad de género. A menudo se lo conoce como un proceso que puede suponer asistencia médica, incluidas terapias hormonales y procedimientos quirúrgicos a los que se someten las personas transgénero para que su cuerpo coincida con su género. Sin embargo, este proceso también abarca algunos o todos los siguientes ajustes sociales y legales: hablar con familiares, amigas, amigos, colegas; vestirse y actuar de acuerdo con su género; cambiar de nombre o de sexo en documentos legales, o ambas cosas, y otros procedimientos legales o judiciales según la legislación nacional.

Relación con alguien de otro sexo o de un sexo diferente — Se refiere a una relación que incluye a personas de dos sexos diferentes. Se prefieren estos términos al uso de sexo opuesto, que debe evitarse ya que se basa en la suposición errónea de que solo hay dos sexos posibles y que son inmutables.

Sacar del armario o outing — Cuando se revela la identificación de una persona como lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual sin su consentimiento.

Salir del armario o del clóset — Proceso de revelar la identificación de una persona como lesbiana, gay, bisexual, transgénero o intersexual.

Sexo — Clasificación de una persona como mujer, hombre o intersexual. Al nacer generalmente se asigna un sexo en función de la apariencia de su anatomía externa. El sexo de una persona es una combinación de características corporales, incluidos sus cromosomas, sus órganos reproductivos y sus características sexuales secundarias.

Transgénero — Adjetivo que se utiliza con mayor frecuencia como término general y que se abrevia con frecuencia como "trans". Identificarse como transgénero, o trans, significa que el conocimiento interior de género es diferente de las expectativas convencionales o culturales basadas en el sexo que se asignó a la persona al nacer.

Transición — véase Reasignación de género.