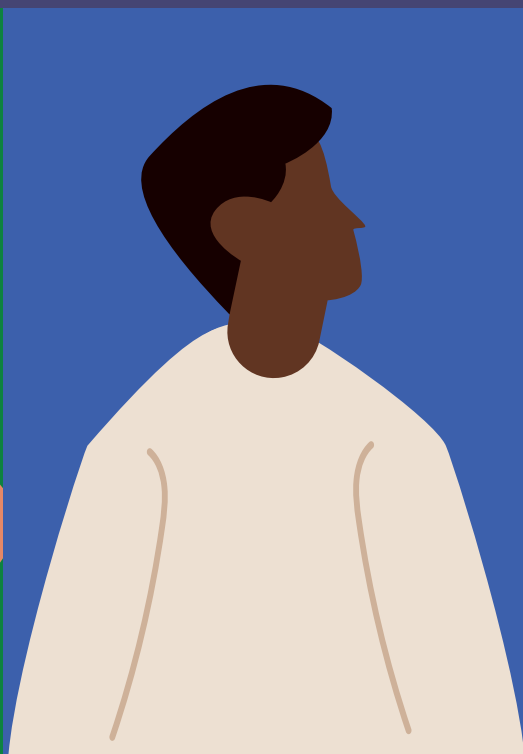


NO A LA DISCRIMINACIÓN

Guía LGBTI+ de UNI

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales
en dignidad y derechos”

Declaración Universal de Derechos Humanos



INTRODUCCIÓN

“Las actitudes homófobas y transfóbicas profundamente arraigadas, a menudo combinadas con una falta de protección jurídica adecuada contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, exponen a muchas personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) de todas las edades y en todas las regiones del mundo a violaciones flagrantes de sus derechos humanos. Son discriminadas en el mercado de trabajo, las escuelas y los hospitales, y maltratadas y repudiadas por sus propias familias. Son el blanco de ataques físicos: se las golpea, agrede sexualmente, tortura y asesina”.¹

¹ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<https://www.ohchr.org/en/issues/discrimination/pages/lgbt.aspx>



Hace 30 años, la Organización Mundial de la Salud (OMS) desclasificó la sexualidad de la categoría de trastorno psiquiátrico, lo que marcó un punto de inflexión en la lucha por los derechos LGBTI+. Sin embargo, más de 70 países en todo el mundo penalizan las relaciones entre personas del mismo sexo y en siete de ellos se castigan con la pena de muerte.

Las personas que son, o que se percibe que son, lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o intersexuales, son víctimas del estigma social, la exclusión y la discriminación en el trabajo, la escuela, las instituciones de salud y muchos otros aspectos de sus vidas.

Estas personas son despedidas de su trabajo e intimidadas en la escuela. Se les niega una atención de salud adecuada, son expulsadas de sus casas, repudiadas por sus padres e internadas a la fuerza en instituciones psiquiátricas, se les obliga a casarse o quedarse embarazadas, y se atenta contra su reputación.

Los trabajadores y trabajadoras LGBTI+ son acosados y discriminados constantemente en su lugar de trabajo; discriminación que a menudo empieza en la etapa escolar. Además, este tipo de discriminación continúa a lo largo de sus vidas cuando acceden al mercado de trabajo y a lo largo de su carrera profesional.

La mayoría de los trabajadores LGBTI+ decide ocultar su orientación sexual en el trabajo para evitar sufrir discriminación, pero esto generalmente acarrea más consecuencias negativas para su productividad y progresión profesional.

Los trabajadores transgénero² parecen experimentar las formas más graves de discriminación laboral.

Entre los problemas a los que se enfrentan cabe destacar: la imposibilidad de obtener documentos de identidad que reflejen su nuevo sexo y nombre,

la reticencia de los empleadores a aceptar su nuevo sexo, y una mayor vulnerabilidad a la intimidación y el acoso por parte de sus colegas. En muchos casos, los trabajadores transgénero están completamente excluidos del empleo formal y son extremadamente vulnerables al riesgo de infección por el VIH³ como consecuencia de estigmas, discriminación, transfobia y violencia, los cuales generan rechazo por parte de sus familias y niegan el acceso a los servicios de salud, tales como exámenes para VIH, tratamiento y apoyo psicológico⁴.

En UNI Global Union creemos firmemente que todos los trabajadores deberían estar protegidos contra la discriminación y que la discriminación de los trabajadores por motivos de orientación sexual⁵ o identidad sexual⁶ no es diferente de la discriminación de otros grupos.

La opresión de cualquier trabajador, incluidos los que tienen una orientación sexual o una identidad de género diferente, constituye una violación de los derechos humanos y es una de las principales preocupaciones en la lucha de UNI Global Union por la igualdad.

UNI Global Union lucha por los derechos de los afiliados que pertenecen a la comunidad LGBTI+⁷ y por los de otros grupos marginados, y considera que los lugares de trabajo con una mayor diversidad crean sociedades más fuertes e igualitarias.

Este manual busca proveer información sobre los retos a los que se enfrentan los trabajadores LGBTI+, así como proveer ideas para que los sindicatos pueden trabajar este tema.

² Personas transgénero: incluye a las personas que tienen una identidad de género diferente del género que se les asignó al nacer y a las que desean presentar su identidad de género de manera diferente al género que se les asignó al nacer. Incluye a las personas que sienten que tienen, prefieren o eligen presentarse a sí mismas de forma diferente a las expectativas vinculadas al rol de género que se les asignó al nacer, ya sea mediante su ropa, accesorios, gestos, forma de hablar, estética o modificación corporal. Incluye, entre muchas otras, a personas que no se identifican con las etiquetas de “hombre” o “mujer”, transexuales y travestidos. http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf

³ «Discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity: Results of pilot research” ILO, 2013. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_221728.pdf

⁴ «HIV and Young Transgender People – a technical brief” – World Health Organization, UNAids and others, 2015.

⁵ **Orientación sexual:** Atracción emocional, romántica o sexual duradera, inherente e inmutable a otras personas: <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

⁶ **Identidad de género:** El concepto más íntimo de uno mismo como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ninguno; se trata de cómo los individuos se perciben a sí mismos y cómo se autodenominan. La identidad de género de una persona puede coincidir con el sexo asignado al nacer o diferir del mismo: <https://www.hrc.org/resources/sexual-orientation-and-gender-identity-terminology-and-definitions>

⁷ **LGBT:** Es un término general que engloba a las personas lesbianas, gays, bisexuales y transgénero. Es un grupo heterogéneo que a menudo se agrupa bajo el concepto de LGBT en las esferas sociales y políticas: http://www.coe.int/t/Commissioner/Source/LGBT/LGBTStudy2011_en.pdf, pág. 131

CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGBTI+

La discriminación de la comunidad LGBTI+, a veces conocida como homofobia o transfobia, tiene su origen en prejuicios muy arraigados en muchas culturas e historias en todo el mundo.

Aunque las razones por las que existen estos prejuicios son complejas, es importante entender algunas de las causas principales.

-Sexismo: En muchas sociedades existe una **estructura de poder desequilibrada** que favorece a los hombres, en detrimento de las mujeres. Para que esta estructura exista debe haber una distinción clara entre el género masculino y el femenino y los hombres deben ser superiores a las mujeres.

En estas sociedades, los hombres gays o bisexuales a menudo se consideran inferiores porque no encajan en los roles de género rígidos de estas sociedades,

es decir, adoptan un rol pasivo o “inferior” en las relaciones, reservado únicamente a las mujeres. Las lesbianas hacen frente a la misma discriminación porque se percibe que tratan de adoptar un rol más dominante, reservado solamente a los hombres. Las personas transgénero tampoco encajan en estas convenciones sociales y por lo tanto son condenadas al ostracismo.

-Tradiciones religiosas: Muchas instituciones religiosas creen que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son una violación de sus escrituras y tradiciones sagradas. Aunque las instituciones religiosas son libres de pensar que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son inmorales, no justifica la negativa a reconocer la igualdad y los derechos humanos básicos de las personas LGBTI+.

-Teoría de la ley natural:

Las creencias discriminatorias a veces se justifican con una versión de la teoría de la ley natural, que declara que el propósito de las relaciones sexuales es procrear;

por lo tanto, cualquier forma de relación sexual cuya finalidad no sea procrear es inmoral. Sin embargo, si esta teoría fuese cierta, entonces el uso de anticonceptivos o el hecho de que una pareja infértil mantenga relaciones sexuales también es inmoral. Esta versión perniciosa de la teoría de la ley natural no solo se enfrenta a objeciones demoledoras, sino que no reconoce que las relaciones sexuales van más allá de la procreación.

-Entorno heteronormativo: Como las personas heterosexuales conforman la mayoría, también son ellas las que definen las estructuras y las concepciones, que a menudo presentan una predisposición en contra de las personas homosexuales.

Los homosexuales, al estar en minoría, son considerados personas externas y son etiquetados como elementos nocivos. Algunas personas tienen miedo de la diversidad en lugar de valorarla.

ACLAREMOS ALGUNAS COSAS

No asumas que todo el mundo es heterosexual.

Dado que la mayoría de las personas son heterosexuales, la diversidad de orientación sexual e identidad de género permanece oculta. Asumimos que la mayoría significa la totalidad o la norma.

Esto tiene varios efectos:

- Muchos suelen pensar que en las diferentes esferas de su vida, como el trabajo, NO hay personas homosexuales, bisexuales, transgénero o intersexuales y que, por lo tanto, no existen problemas de discriminación o abusos.
- Las personas LGBTI+ esconden su sexualidad por miedo a las consecuencias que pueden si la hacen visible. No pueden expresar libremente su identidad, lo cual supone que tampoco pueden acceder a los derechos y las prestaciones de los que disfrutaban otros trabajadores (como pensiones, permisos, etc.).

Por este motivo, la visibilidad es una herramienta muy importante para la normalización social; en otras palabras, contribuye a sensibilizar sobre el hecho de que la diversidad es la norma, así como a promover el respeto y combatir la discriminación. Para ello, debemos crear entornos de trabajo seguros y libres de discriminación en los que todo el mundo pueda expresar su identidad libremente y sin miedo.

No asumas que una persona es gay, lesbiana o transgénero.

Hay una serie de estereotipos vinculados a las personas LGBTI+ que a menudo son extendidos por los medios. Como consecuencia, muchas personas asumen que una persona es lesbiana,



gay o transgenerol por su forma de vestir, hablar, gesticular, etc. A veces incluso se llega a verbalizar en forma de afirmaciones como "no parece lesbiana".

Este tipo de comentarios y prejuicios hace muy difícil que las personas LGBTI+ se expresen libremente e incluso se enfrenten a la persona que ha formulado tales observaciones.

La realidad es que las personas LGBTI+ son de todas las edades, formas y tamaños. Pueden ser de cualquier raza, origen étnico y religión (o ateas), y, como cualquier otra persona, pueden tener discapacidades físicas o mentales.

Una oposición firme a los prejuicios es la mejor manera de eliminar estos estereotipos y ayudar a las personas LGBTI+ a adquirir la confianza que necesitan para expresarse libremente.

LGBTI+ y gay no son sinónimos.

LGBTI+ significa "personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales". En diferentes culturas se pueden utilizar otros términos para describir a las personas que tienen relaciones con otras personas del mismo sexo y que exhiben identidades de género no binarias (por ejemplo: hijra, meti, Lala, skesana, motsoalle, mithli, Kuchu, kawein, farce, muxe, fa'afafine, fakaleiti, hamjensgara y dos espíritus).

Para eliminar los prejuicios deberíamos empezar por comprender que "LGBTI+" es un término que abarca y describe a un grupo de personas con distintas identidades sexuales y/o de género, que viven sus propias experiencias y asuntos.

La orientación sexual y la identidad de género no son una elección.

Los seres humanos no pueden elegir su propia orientación sexual y/o identidad de género, aun cuando adoptan estos estereotipos o convenciones sociales porque la sociedad misma las ha denominado injustamente como "aceptables". Esto significa que la orientación sexual y/o identidad de género de una persona no se pueden cambiar. Lo que debe cambiar son las actitudes sociales negativas que estigmatizan a las personas LGBTI++ y contribuyen a la violencia y la discriminación contra ellas.

Hay quienes tratan de cambiar la orientación sexual de las personas con "métodos" que implican una violación de los derechos humanos básicos y que causan traumas graves a estas personas.

La discriminación a causa de la orientación sexual no es un asunto privado.

Las personas que son, o que se percibe que son, lesbianas, gays, bisexuales, transgénero o intersexuales, son víctimas del estigma social, la exclusión y la discriminación en el trabajo, la escuela, las instituciones de salud y muchos otros aspectos de sus vidas.

Pueden ser despedidas de su trabajo, intimidadas en la escuela y expulsadas de su casa.

Se les niega tratamiento médico adecuado, son expulsadas de sus casas, repudiadas por sus padres e internadas a la fuerza en instituciones psiquiátricas, se les obliga a casarse o quedarse embarazadas, y se atenta contra su reputación.

En el trabajo, en particular, las consecuencias de "salir del armario" pueden ir desde no conseguir un ascenso hasta ser objeto de bromas y comentarios ofensivos, o ser víctima de exclusión, la no renovación de un contrato de empleo o un despido improcedente.

A menudo no existe una legislación que proteja los derechos de los trabajadores LGBTI+. Cuando existe, su aplicación es en general deficiente o inexistente.

Por eso, es un problema que atañe al conjunto de la sociedad y a las organizaciones que la conforman.

Están en juego los derechos humanos fundamentales de este grupo.

¿EN QUÉ CONSISTE LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES LGBTI+ EN EL TRABAJO?

La discriminación, el acoso y la exclusión en el marco del mercado de trabajo a menudo ocurren a causa de la falta de conformidad con las ideas preconcebidas de cómo se deberían comportar las mujeres y los hombres. A menudo las mujeres



que se percibe que son “masculinas” o los hombres que se percibe que son “femeninos”, por su comportamiento o apariencia, sufren discriminación o acoso por su aparente orientación sexual.

Todo trato desfavorable de una persona frente a otra por su orientación sexual o identidad de género constituye discriminación.

El acoso y la violencia pueden ser verbales, físicos, psicológicos e incluso institucionales.

Estas situaciones tienen repercusiones importantes en las personas que las padecen -baja autoestima, síntomas físicos o psicosomáticos, insatisfacción, ansiedad y depresión-, las cuales pueden llevar a que estas personas se hagan daño a si mismas e incluso a suicidarse.

Las manifestaciones de discriminación por razones de orientación sexual en el trabajo pueden incluir:

- Negativa a contratar y despido, así como discriminación en el acceso al empleo y la formación.
- Intimidación y acoso en el trabajo, bromas no deseadas, insinuaciones, comentarios malintencionados, abuso verbal, chismes malintencionados, insultos, victimización y acusaciones falsas de abuso infantil, pintadas, llamadas telefónicas insultantes, mensajes anónimos, daño a la propiedad, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte.
- Prestaciones para las parejas heterosexuales pero no para las parejas del mismo sexo. Estas prestaciones incluyen: atención médica, permiso por paternidad y parental, reubicación, cuidado de la pareja enferma o licencia por defunción, prestaciones para educación o de otro tipo para los empleados y sus familias, bienes o servicios proporcionados de forma gratuita o condescuentos y seguros.
- Autoexclusión (es decir, evitar ciertos trabajos, carreras o empleadores por miedo a ser discriminado)s por su orientación sexual.
- Discriminación salarial hacia los trabajadores LGBTI+.
- Miedo a revelar su orientación sexual.
- Discriminación hacia las personas transgénero

"En mi trabajo nadie discrimina": ¿Estás seguro?

Las bromas homófobas están tan integradas en la vida diaria que en muchas ocasiones ni siquiera somos conscientes de ellas.

La existencia continuada de este tipo de bromas y el uso de expresiones o términos derogatorios que denigran la integridad de otros por su orientación sexual o identidad de género normalizan y refuerzan estas actitudes y patrones sociales, los cuales, a su vez, generan violencia y discriminación.

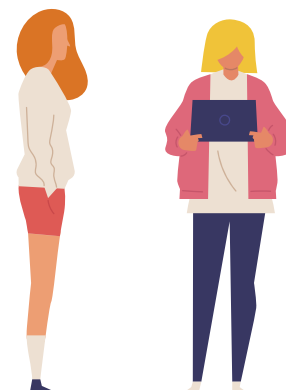
Para crear entornos igualitarios y seguros para todos primero debemos examinar nuestras propias actitudes:

- Evitar bromas, expresiones o gestos sexistas, homófobos o xenófobos.
- Si presencias una situación de discriminación o acoso por motivos de orientación sexual o identidad de género ¡no te quedes callado, haz algo!
- Si no estás familiarizado con los conceptos de homosexualidad e identidad transgénero, infórmate y no aceptes estereotipos.

¿PUEDE UNA EMPRESA TOMAR DECISIONES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES SOBRE LA BASE DE SU ORIENTACIÓN SEXUAL?

No.

Toda decisión tomada respecto de un trabajador debe basarse en sus cualificaciones profesionales, nunca en su orientación sexual o identidad de género.



🌈 QUÉ HACEN LOS SINDICATOS?

Somos iguales siendo únicos y diferentes como individuos.
Pertener verdaderamente no significa ser como todo el mundo.
Somos diversos.
Somos iguales.
Y estamos organizados.

**Yo pertenezco a mi sindicato –
Campaña de UNI Global Union**

Desde hace más de una década las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) trabajan en la defensa de los derechos de los trabajadores LGBTI+ mediante la adopción de resoluciones, campañas de sensibilización, foros de debate, declaraciones de solidaridad y la inclusión de la cuestión en sus programas de trabajo.

Desde 2004, UNI Global Union trabaja para proteger a sus afiliados y afiliadas LGBTI+ mediante la inclusión de cláusulas de igualdad y no discriminación en todos sus acuerdos globales⁹. En mayo de 2016, se puso en marcha una campaña¹⁰ destinada a sensibilizar sobre la discriminación y la violencia que sufren los trabajadores LGBTI+ en todo el mundo. En 2018, en su Congreso Mundial celebrado en Liverpool, UNI Global Union adoptó una resolución en la que se compromete a combatir la discriminación de miembros de la comunidad LGBTI+ y a colaborar con otras FSI para desarrollar y coordinar acciones contra la discriminación de personas LGBTI+.

UNI Global Union cree firmemente que los sindicatos, como organizaciones que promueven el trabajo decente para todos los trabajador(e)s, son esenciales a la hora de generar políticas y medidas que ayuden a crear entornos de trabajo incluyentes.

Como sindicalistas, podemos contribuir a esta lucha:

- Recopilando más información sobre las actividades realizadas por nuestros sindicatos en materia de igualdad.
- Pidiendo a nuestros representantes sindicales información sobre cuales estructuras organizativas



abordan esta cuestión. También te puedes poner en contacto con la sede de tu sindicato.

- Muchos sindicatos tienen oficinas, comités o estructuras para la igualdad donde se pueden abordar cuestiones LGBTI+.
- Formulando políticas destinadas a la no discriminación, la igualdad y la promoción de los derechos de las personas LGBTI+ y asegurándonos de que se dan a conocer adecuadamente y se pueden consultar fácilmente¹¹.
- Realizando encuestas en línea a los afiliados para saber qué medidas el sindicato debe tomar cuando se trata de asuntos LGBTI+.
- Facilitando recursos educativos a los afiliados para hablar de los derechos LGBTI+ y cómo aplicarlos en el contexto sindical.
- Creando grupos o redes de apoyo en nuestros sindicatos para promover los derechos LGBTI+.
- Actualizando los sitios web de nuestros sindicatos para incluir una sección sobre igualdad, así como una que aborde la orientación sexual y la identidad de género y las actividades del sindicato al respecto.
- Elaborando flyers, carteles o folletos para dar a conocer el compromiso con los derechos, los grupos y otras iniciativas LGBTI+.
- Organizando o participando en talleres educativos que promueven los derechos LGBTI++.
- Expresando nuestra solidaridad. Cada 17 de mayo observamos el Día internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia (fobia LGBTI+). Ese día en 1990 la OMS excluyó la homosexualidad de su lista de patologías.

⁸ 1998 – La IE adoptó una resolución en su Congreso para proteger los derechos de los trabajadores LGBTI++.

2001- El CSEE incluyó la protección de los derechos de los trabajadores LGBTI++ en su programa.

2004 – La IE y la Internacional de Servicios Públicos (ISP) establecieron un foro LGBT de la IE-ISP integrado por representantes de afiliadas de ambas organizaciones.

2014 – Por primera vez, la Confederación Sindical Internacional (CSI) reconoció explícitamente en su congreso internacional que los sindicalistas LGBT tienen el mismo derecho a la inclusión plena en el movimiento sindical mundial y la responsabilidad de los sindicatos de avanzar y proteger el derecho a la igualdad de los trabajadores y las comunidades LGBT+.

⁹ Véase el anexo 1

¹⁰ <http://es.breakingthecircle.org/>

¹¹ La Confederación Europea de Sindicatos (CES) creó un modelo de declaración de igualdad que se puede utilizar como punto de partida:

http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_inside-2.pdf

Es importante recordar que al expresar nuestra solidaridad tenemos que escuchar la voz de las comunidades LGBTI+ del país en el que se ha solicitado nuestra solidaridad y solo hablar en su nombre si se nos ha pedido específicamente que lo hagamos.

¿QUÉ PODEMOS HACER COMO TRABAJADORES?

Si alguien en tu lugar de trabajo (o tú) está siendo discriminado o acosado a causa de su orientación sexual o identidad de género puedes:

- Informarte acerca de los procedimientos existentes en tu lugar de trabajo para presentar quejas; así como las políticas en materia de igualdad existentes.
- Mantener un registro de acontecimientos relacionados con tu caso.
- Ponerte en contacto con tu representante sindical para plantearle el problema y pedir asesoramiento.

-Informarte acerca de las organizaciones sociales o comunitarias que se ocupan de estas cuestiones.

-Ponerte en contacto con tu supervisor e informarle del problema.

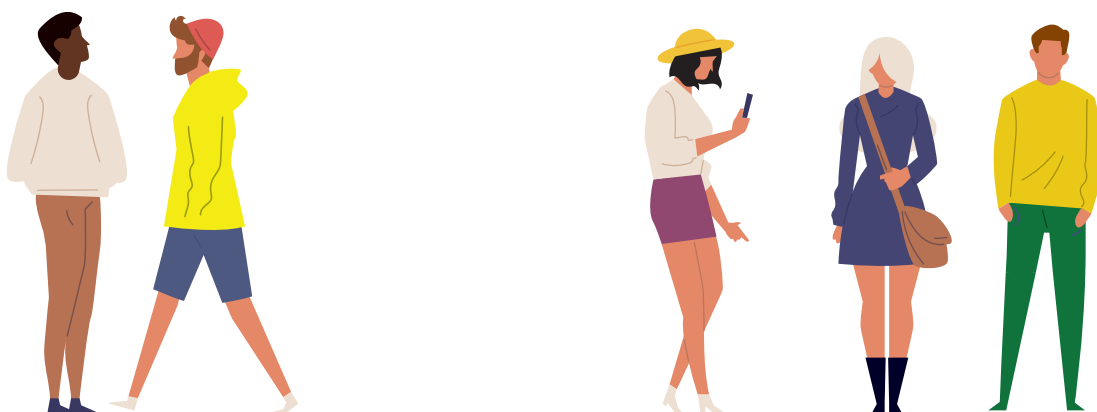
-Revisar y establecer convenios colectivos que promuevan los derechos LGBTI+, en particular por medio de cláusulas sobre la no discriminación y acoso, las prestaciones, la licencia por defunción y los permisos¹².

A mayor escala puedes:

-Enviar cartas a políticos y otras organizaciones en las que se elogien las acciones que promueven los derechos LGBTI+ y se condenen las que no lo hacen.

-Participar en tu desfile local del orgullo LGBTI+ y otros actos que apoyan estos derechos.

-Colaborar con ONG LGBTI+ regionales o nacionales¹³.



¹² El National Automobile, Aerospace Transportation and General Workers Union of Canada (CAW) ha creado una lista de verificación y ha propuesto fragmentos para los convenios que son herramientas para los miembros de los comités de negociación, activistas LGBT y nuestros asociados. Para más información: <http://www.caw.ca/en/9207.htm>

¹³ Algunos ejemplos de ONG LGBTI++:

- ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex <http://ilga.org/es>

- Amnistía Internacional <http://www.amnesty.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity>

- ARC International <http://www.arc-international.net/>

- International Gay and Lesbian Human Rights Commission <http://www.iglhrc.org/cgi-bin/iowa/home/index.html>



GLOSARIO LGBTI+¹⁴

GENERAL

Binario – En relación con el sexo y el género, por binario se entiende el planteamiento tradicional de sexo y género como dos formas distintas, opuestas y sin conexión de hombre/masculino y mujer/femenino.

No-binario – es un grupo de identidades de género que no son exclusivamente masculinas o femeninas, es decir, son identidades que están fuera del binario de género. Las personas no binarias pueden identificarse con dos o más géneros; no tener género (agenero, no género, sin género, género libre o neutro); moverse entre géneros o tener una identidad de género fluctuante (género fluido); ser de tercer género u otro género (una categoría que incluye a aquellos que no ponen un nombre a su género)¹⁵.

LGBTI+ – Acrónimo para denominar a las personas que se sienten atraídas por personas del mismo sexo, las personas transgénero/de género diverso y las personas intersexuales. LGBTI+ es la abreviación de lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales. Es importante reconocer que este acrónimo no abarca todas las formas de sexo, género y diversidad sexual y su finalidad no es limitar. También se utilizan habitualmente otros términos como LGB, LGBT o LGBTIQ (la "Q" representa "queer" o "questioning" (termino en inglés que significa preguntándose)).

SEXO

Sexo biológico – Características sexuales biológicas de un individuo, las cuales se pueden describir como femeninas, masculinas o intersexuales.

Intersexual – Término que designa un amplio abanico de características o variaciones físicas congénitas que se encuentran entre los ideales estereotípicos de masculino y femenino. Las personas intersexuales nacen con características físicas, hormonales o genéticas que no son ni completamente femeninas ni completamente masculinas, o una combinación de características femeninas y masculinas. Ser intersexual no predetermina ninguna identidad de género particular. Aunque algunas personas intersexuales identifican su género y su sexo legal como X, la mayoría de las personas intersexuales identifica su género como masculino o femenino.

Sexo legal – Sexo legal de un individuo de acuerdo a ciertos documentos, como su partida de nacimiento, pasaporte, expediente médico y otros documentos oficiales. En un número creciente de jurisdicciones, el sexo legal de una persona se puede registrar como M, F o X. El sexo legal de un individuo puede, o no, reflejar su sexo biológico o identidad de género.

GÉNERO

Expresión de género – La forma en que una persona manifiesta externamente su género, la cual puede, o no, corresponder a su sexo biológico y/o legal.

Identidad de género – Sentimiento de identidad, apariencia, gestos u otras características relacionadas con el género de un individuo. Las personas se pueden identificar como de género masculino, femenino, masculino y femenino al mismo tiempo, o ni masculino ni femenino.

Gender transition – Proceso iniciado por algunas personas transgénero para vivir conforme a su identidad de género. Esto puede, o no, incluir aspectos sociales (por ejemplo, cambiar la forma en que se visten, su peinado, los pronombres que utilizan para referirse a sí mismas o que prefieren que otras personas utilicen cuando se refieren a ellas), aspectos jurídicos (por ejemplo, cambiar su nombre o sexo legal en documentos) o aspectos médicos (procedimientos hormonales o quirúrgicos).

Transgénero – Término genérico para referirse a personas cuya identidad de género y/o expresión de género difiere del sexo asignado al nacer. Una persona transgénero pueden identificarse como mujer, hombre, ambos o ninguno.

Transfobia – Miedo y odio a las personas transgénero, o malestar en torno a ellas.

ORIENTACIÓN SEXUAL

Asexual – Persona que no experimenta atracción sexual.

Bisexual – Persona que se siente atraída romántica, emocional, física o sexualmente a más de un sexo/género.

Bifobia – Miedo y odio a las personas bisexuales, o malestar en torno a ellas.

Gay – Persona que se siente atraída romántica, emocional, física y sexualmente a personas del mismo sexo/género. Es un término aplicado habitualmente a hombres, pero que también se aplica a mujeres, aunque con menos frecuencia.

Heterosexual – Persona que se siente atraída romántica, emocional, física y sexualmente a personas del sexo/género opuesto.

Homofobia – Miedo y odio a las personas homosexuales y bisexuales, o malestar en torno a ellas.

Homosexual – Persona que se siente atraída romántica, emocional, física y sexualmente a personas del mismo sexo/género. Gay y/o lesbiana son términos frecuentes utilizados para describir a las personas homosexuales.

Lesbiana – Mujer que se siente atraída romántica, emocional, física y sexualmente a otras mujeres.

Queer – es un adjetivo utilizado por algunas personas cuya orientación sexual no es exclusivamente heterosexual. Por lo general, para aquellos que se identifican como queer, los términos lesbiana, gay y bisexual se perciben demasiado limitantes y / o cargados de connotaciones culturales y sienten que no se aplican a ellos¹⁶.

Questioning- termino en inglés que significa "preguntarse" y que es utilizado para para describir a alguien que cuestiona su orientación sexual o identidad de género.

Orientación sexual – Orientación sexual de una persona hacia personas del mismo sexo, personas de otro sexo, personas de cualquier sexo o personas de ningún sexo.

¹⁴ Adoptado por la Comisión Australiana de Derechos Humanos.

¹⁵ Beemyn, Brett Genny (2008). "Genderqueer". *gltbq: An Encyclopedia of Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Queer Culture*. Chicago: gltbq, Inc

¹⁶ «What is LGBTQ » The Center – The Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Community Center. <https://gaycenter.org/about/lgbtq/#queer>

ANEXOS

1.Documento de UNI Global Union: Cláusulas sobre igualdad para trabajadores LGBTI+ en los acuerdos globales

2. UNI Global Union: Resolución nº 5 del Congreso Mundial de UNI celebrado en Liverpool en 2018

3.UNI Global Union: ¡Rompe el círculo! – 10 hechos que debes conocer sobre la diversidad sexual en tu trabajo
<http://en.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbt/lgbt-and-working-environment-es.pdf>

4.UNI Global Union: ¡Rompe el círculo! – Prácticas sindicales para lograr un ámbito laboral igualitario
<http://es.breakingthecircle.org/descargas/es/lgbt/lgbt-sindicatos-es.pdf>

