

Valores sindicales y experiencias laborales

LGBTQ+:

Encuesta a trabajadoras y trabajadores de UFCW en Estados Unidos y Canadá





Acerca de UFCW OUTreach

UFCW OUTreach se encarga de garantizar igualdad plena para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ en sus trabajos y sus sindicatos, para construir un entorno laboral que acepte la diversidad, fomente la apertura y garantice la seguridad y la dignidad. OUTreach trabaja para educar a todas y todos: dirigentes, personal y miembros de UFCW sobre las comunidades LGBTQ+. Trabaja para generar apoyo y solidaridad para las personas trabajadoras LGBTQ+ y todas las comunidades que comparten objetivos e intereses comunes con el sindicato. La misión del grupo es generar apoyo mutuo entre la organización sindical internacional, regional, local y la comunidad LGBTQ+ para organizarse por justicia social y económica para todas las personas.

UCLA Labor Center

Acerca de UCLA Labor Center

UCLA Labor Center, el Centro laboral de UCLA, cree que una universidad pública pertenece al pueblo y tiene que promover la educación y el empleo de calidad para todas las personas. Todos los días reunimos a trabajadoras, trabajadores, estudiantes, profesoras, profesores, legisladoras y legisladores para abordar los temas de mayor trascendencia que enfrentan las personas trabajadoras en la actualidad. Nuestro trabajo de investigación, educación y política eleva los niveles del sector, crea empleos que son buenos para las comunidades y fortalece los derechos de inmigrantes, especialmente para estudiantes y jóvenes.

Índice

Primera conclusión: UFCW lucha por los derechos de LGBTQ+ y justicia social.....	4
Segunda conclusión: Los convenios colectivos sindicales y la educación protegen a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+.....	5
Tercera conclusión: Mejorar el lugar de trabajo para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ requiere un cambio cultural y sistémico.....	6
Recomendaciones.....	6
Introducción.....	8
Sobre este estudio.....	10
Panorama: Trabajadoras, trabajadores y comunidades LGBTQ+ en UFCW.....	11
UFCW lucha por los derechos LGBTQ+ y justicia social.....	16
Organización sindical por los derechos LGBTQ+	19
Trabajo sindical y político de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+.....	20
Medidas públicas por los derechos LGBTQ+.....	22
Caminos hacia la organización sindical y el poder político LGBTQ+.....	23
Los convenios colectivos sindicales y la educación protegen a personas trabajadoras LGBTQ+.....	25
Negociación colectiva para la equidad y protección.....	26
Garantizar el acceso equitativo a beneficios para personas trabajadoras LGBTQ+.....	30
Responder a la discriminación anti-LGBTQ+.....	32
Educación laboral sobre la equidad LGBTQ+.....	34
Caminos hacia el poder y la justicia sindical.....	36
Mejorar el lugar de trabajo para personas LGBTQ+ requiere un cambio cultural y sistémico.....	38
Cultura de aceptación.....	38
Discriminación anti-LGBTQ+ en el trabajo.....	40
Fuera del clóset en el trabajo.....	44
Seguridad en el trabajo.....	46
Defensa del derecho a baños de género neutro.....	47
Caminos hacia la justicia social.....	49
Conclusión.....	50
Apéndice.....	51
Glosario.....	53
Agradecimientos.....	54
Referencias	55

Resumen ejecutivo

Las personas LGBTQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, queer o cuir, etc.) son una parte cada vez más organizada de la fuerza laboral de Estados Unidos y Canadá. En 2013, afiliadas y afiliados de United Food and Commercial Workers (UFCW) formaron OUTreach, un grupo que constituye UFCW y que trabaja para asegurar derechos y protecciones para personas trabajadoras LGBTQ+ contra la discriminación y el maltrato en el trabajo. Las actividades de defensa de derechos realizadas se han centrado en garantizar el acceso a beneficios laborales a través de convenios colectivos, proporcionar programación educativa y colaborar en campañas de incidencia política para defender.

Después de varias décadas de legislación de derechos civiles, los trabajadores y trabajadoras LGBTQ+ cuentan ahora con protección legal contra la discriminación en el empleo según la ley nacional, tanto en Estados Unidos como en Canadá. Sin embargo, el conocimiento y la aplicación de las protecciones contra la discriminación son desiguales, con lo cual trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ aún son susceptibles de trato diferencial. Existe poca investigación sobre las condiciones laborales de las personas LGBTQ+ en términos de salud y seguridad, trato desigual en el trabajo y acceso a beneficios. Asimismo, es muy limitada la información que existe sobre liderazgo de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ en la organización sindical contemporánea o sobre el alcance y los efectos del apoyo sindical a los derechos de las personas trabajadoras LGBTQ+.

El presente informe explora las contribuciones de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ a la organización sindical y la manera en que ellos y otras personas aliadas se han beneficiado con la defensa sindical. A continuación se describen tres importantes conclusiones y recomendaciones. Usamos un enfoque de justicia participativa y de investigación, trabajando en estrecha colaboración con UFCW OUTreach para recopilar y analizar los datos. Utilizando una metodología de muestreo mixto, encuestamos a 1004 miembros del sindicato y realizamos 15 entrevistas con personas trabajadoras LGBTQ+ en diversas industrias y regiones en los Estados Unidos y Canadá. Además, realizamos un análisis de publicaciones especializadas académicas y normativas pertinentes.

1.a conclusión: UFCW lucha por los derechos LGBTQ+ y por justicia social

Las personas LGBTQ+ y aliadas del sindicato están a la vanguardia para impugnar las leyes y políticas discriminatorias e instituir mayores protecciones para que trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ puedan prosperar en el trabajo y en sus grupos humanos.

- Muchas de las personas LGBTQ+ que entrevistamos son dirigentes en sus lugares de trabajo, luchan contra la discriminación y por los derechos laborales, protegen a compañeras y compañeros de trabajo, conducen la negociación colectiva y se han unido al trabajo político y a los esfuerzos solidarios de sus locales sindicales.



- Más de dos tercios de las personas encuestadas (68%) dijeron que las protecciones contra la discriminación en los convenios colectivos tendrían que ser una de las principales prioridades de los sindicatos locales para mejorar las condiciones de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+.
- Casi tres cuartas partes (71%) de las personas afiliadas que se identifican como LGBTQ+ dijeron que trabajar para elegir candidatos pro-LGBTQ+ los motivaría a participar en actividades sindicales y políticas, y más de la mitad (58%) se sentirían motivados de trabajar para que candidatos o candidatas prosindicales fueran electos.

2.a conclusión: Los convenios colectivos sindicales y la educación protegen a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+

Muchos sindicatos locales de UFCW garantizan que los convenios colectivos contengan protecciones, ofrecen capacitación en el lugar de trabajo sobre la inclusión LGBTQ+ y demuestran solidaridad con los esfuerzos por la justicia social LGBTQ+. Encontramos sólido apoyo a la organización sindical para proteger a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+.

- La gran mayoría (87%) de todas las personas afiliadas encuestadas cree que los trabajadores y trabajadoras LGBTQ+ tendrían que estar protegidas por sus convenios sindicales.
- La mayoría (59%) apoyó la negociación para eliminar políticas de atención médica discriminatorias que excluyen la atención de afirmación de género, y más de un tercio (36%) expresó que se trataba de una de las prioridades para mejorar las condiciones laborales de personas LGBTQ+.
- Solamente un tercio (35%) de las personas participantes en la encuesta había recibido capacitación relacionada con temas LGBTQ+, y una mayor cantidad de estos miembros había hablado con sus representantes sindicales y presentado denuncias relacionadas con la discriminación anti-LGBTQ+ que quienes no habían recibido capacitación. Las personas encuestadas identificaron la capacitación del personal y de delegadas y delegados sindicales como una de las principales prioridades para mejorar las condiciones de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+.

Valores sindicales y experiencias laborales LGBTQ+

3.a conclusión: Mejorar el lugar de trabajo para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ requiere un cambio cultural y sistémico

Las personas trabajadoras LGBTQ+ a menudo están en la primera línea en sus trabajos, están cerca de compañeras y compañeros de trabajo, atendiendo clientes y brindando servicios esenciales a la comunidad, todas áreas donde siguen existiendo situaciones de manifiesta discriminación y sensación de inseguridad en el trabajo. Trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ viven actitudes culturales e inequidades sistémicas que pueden ser minimizadas o pasar inadvertidas. Existe gran probabilidad de que trabajadoras y trabajadores intersexuales, transgénero, no binarios o de género no conforme (a los que se hace referencia aquí como ITNB+) sufran acoso y teman por su seguridad en el trabajo. UFCW trabaja hacia una cultura sindical interseccional que defienda la equidad y los derechos laborales LGBTQ+.

- Más de las tres cuartas partes de las personas trabajadoras LGBTQ+ (77%) y la mitad (55%) de ITNB+ percibieron que su sindicato local aceptaba a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+.
- Casi la cuarta parte de los trabajadores y trabajadoras LGBTQ+ informaron haber sufrido intimidación o acoso debido a su orientación sexual o identidad de género (24%), y una proporción más alta había oído comentarios negativos, estereotipos o bromas (43%).
- Casi dos tercios (67%) de las personas participantes ITNB+ y casi la mitad (42%) de las LGBTQ+ habían sentido inseguridad en sus lugares de trabajo actuales, al menos una vez, debido a su género o sexualidad.
- Dos tercios de los miembros dijeron que no tenían acceso a baños de género neutro en sus lugares de trabajo, y varios informaron que la inaccesibilidad al baño era un problema importante de salud y seguridad.

Recomendaciones

Si bien se ha avanzado en el frente político, las instituciones sociales dominantes y los valores culturales sostienen el sistema binario de género y los núcleos familiares heterosexuales como norma, los cuales están institucionalizadas en la cultura, las políticas y las prácticas de los lugares de trabajo típicos donde pueden parecer neutrales.¹ La justicia social y económica para las personas LGBTQ+ se trata no solo de cambiar las creencias o actitudes negativas, sino también de reconocer las exclusiones históricas y trabajar de manera proactiva por la equidad. Se presentan a continuación recomendaciones para mejorar las experiencias laborales LGBTQ+:

- **Desarrollar programas, políticas y estructuras sindicales proactivas que reconozcan y protejan derechos e identidades de personas trabajadoras LGBTQ+.**
 - » Colaborar con organizaciones LGBTQ+ locales y regionales para derrotar la legislación anti-LGBTQ+ y aprobar políticas de derechos civiles, laborales y justicia económica.

- » Capacitar a delegadas, delegados y representantes sindicales para que existan alianzas inclusivas e informar mejor a miembros del sindicato LGBTQ+ sobre los derechos y servicios que tienen disponibles.
- » Exigir responsabilidad de la parte empleadora para que incorpore capacitación que permita la intervención de personas observadoras y promueva alianzas inclusivas, específicamente en torno a la discriminación, la exclusión de LGBTQ+ y los prejuicios.
- **Crear estructuras organizativas visibles, claras y concretas para el liderazgo y la participación LGBTQ+ en todos los niveles sindicales.**
 - » Establecer secciones de LGBTQ+ OUTreach en todo Estados Unidos y Canadá.
 - » Aumentar el acceso a puestos de dirección sindical para garantizar que trabajadoras, trabajadores y miembros LGBTQ+, especialmente personas jóvenes y de color, estén representadas y asciendan a todos los niveles sindicales.
- **Desarrollar programas de educación y organización sindical por temas y centrados en trabajadoras y trabajadores cuyo enfoque sea elevar y afirmar los derechos e identidades de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+.**
 - » Crear una cultura inclusiva de género modelando un lenguaje neutral en cuanto a género, absteniéndose de asumir una identidad de género y normalizando las prácticas de intercambio de pronombres (por ejemplo, agregar pronombres en las tarjetas de identificación en talleres, reuniones y lugares de trabajo).
 - » Utilizar un análisis interseccional, asegurar que exista una perspectiva de género y de equidad LGBTQ+ en toda actividad política sindical, en comunicaciones, presentaciones, capacitaciones y talleres.
 - » Exigir educación y capacitación integral LGBTQ+ para todas las personas que integran el sindicato, enfocada en erradicar la homofobia y la transfobia en el lugar de trabajo, comprender la opresión institucional de las personas LGBTQ+, aprender estrategias para generar compañerismo y alianza inclusiva LGBTQ+, y generar un entorno laboral inclusivo.
- **Crear espacios seguros centrados en la persona trabajadora donde trabajadoras y trabajadores puedan abordar, denunciar y resistir las violaciones, discriminación y acoso LGBTQ+ en el lugar de trabajo.**
 - » Fortalecer las cláusulas sobre agravios y quejas en la negociación colectiva para que existan cláusulas contra la discriminación que abarque la identidad de género, la orientación sexual y la expresión de género.
 - » Capacitar a representantes sindicales en la escucha activa en conversaciones valientes y personales, controles entre pares y creación de planes de acción para resolver conflictos que planteen trabajadoras y trabajadores sobre cuestiones de agravios, quejas y discriminación.
 - » Continuar defendiendo y ampliando la legislación local y federal que protege a personas trabajadoras LGBTQ+ ante formas estructurales de opresión (como códigos de vestimenta y baños específicos por género).



Introducción

La discriminación contra las personas LGBTQ+2 tiene efectos considerables en la equidad económica. Las personas LGBTQ+ enfrentan tasas de pobreza más altas que las personas no LGBTQ+, especialmente las personas transgénero y bisexuales, las personas de color LGBTQ+ y las que viven en zonas rurales.³ Los sindicatos se han alineado con los grupos de defensa LGBTQ+ para luchar por una legislación que prohíba la discriminación en el empleo por orientación sexual e identidad de género. En Canadá, la protección contra la discriminación en el empleo fue reconocida a escala nacional por el Artículo 15 de la Carta Canadiense de Derechos y Libertades en 1995 y luego fue codificada por la Ley Canadiense de Derechos Humanos en 1996 (orientación sexual) y 2017 (identidad o expresión de género).⁴ En Estados Unidos, 21 estados y el Distrito de Columbia tienen protecciones legislativas explícitas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en el empleo, la vivienda y alojamientos del sector público.⁵ A partir de junio de 2020, las protecciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género fue confirmada por la Suprema Corte como implícita en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.⁶

A pesar de estos recientes avances, la lucha por la equidad y justicia social LGBTQ+ está lejos de terminar.⁷ Incluso en regiones con protecciones antidiscriminatorias de larga data conforme a la ley, las personas LGBTQ+ continúan sufriendo estigma y maltrato en el trabajo.⁸

Las personas LGBTQ+ son una parte cada vez más organizada de la fuerza laboral de Estados Unidos y Canadá. Sindicalistas LGBTQ+ y personas aliadas en ambos países se han movilizado para formar coaliciones y colectivos de representación para integrar la protección de derechos civiles en los documentos constitutivos de organizaciones sindicales, contratos, convenios colectivos y campañas de justicia económica. El sindicato United Food and Commercial Workers (UFCW) se ha integrado a movimientos sindicales y de solidaridad más amplios para luchar por los derechos, la seguridad y la dignidad de los miembros LGBTQ+ del sindicato y sus familias en Canadá y Estados Unidos, movilizándose para formar coaliciones y colectivos de representación para integrar la protección de los derechos civiles en los documentos constitutivos de organizaciones sindicales, contratos, convenios colectivos y campañas de justicia económica.⁹

Durante las últimas tres décadas, activistas y dirigentes sindicales LGBTQ+ han obtenido considerables logros dentro de sus sindicatos locales e internacionales, incluida la formación de UFCW OUTreach como colectivo de representación reconocido en 2013. Este grupo ha liderado sólidas estrategias de negociación colectiva, programas educativos y campañas nacionales de defensa de derechos. Los sindicatos locales también han negociado recientemente convenios que incluyen “protecciones en cuanto a pronombres, cláusulas contra el acoso, la discriminación, y de salud y seguridad” y la eliminación de disposiciones que excluyen a personas transgénero de la cobertura de atención médica.¹⁰

UFCW está comprometida con modelos de organización diversos, inclusivos y orientados al crecimiento que afirman y promueven a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ afiliados y “reconocen que la opresión opera para socavar a trabajadoras y trabajadores en todas las líneas de género, raza, clase, indigeneidad y orientación sexual.”¹¹ UFCW OUTreach integra el movimiento liderado durante más de medio siglo por personas LGBTQ+ y grupos de defensa para garantizar protección a personas LGBTQ+ contra la discriminación en la contratación y en el trabajo y para garantizar el acceso equitativo a beneficios en el lugar de trabajo, como la licencia por paternidad y la atención médica equitativa.¹²

UFCW OUTreach colaboró con UCLA Labor Center para realizar este estudio y lograr comprensión más profunda de las experiencias, problemas, desafíos y barreras actuales que enfrentan trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ en diversos sectores de actividad. El objetivo del estudio fue examinar y dar difusión a las experiencias de personas trabajadoras LGBTQ+ de UFCW a través de una lente interseccional, teniendo en cuenta la opresión vivida por personas LGBTQ+ y resaltando el papel de dirigentes LGBTQ+ y personas aliadas en el avance de la justicia económica, racial y de género dentro del movimiento sindical. Al examinar cómo entienden dirigentes y miembros sindicales de UFCW los problemas de personas trabajadoras LGBTQ+, y cómo se comprometen en estos asuntos, se desarrollaron recomendaciones concretas para abordar las necesidades de trabajadoras y trabajadores, desarrollar y ampliar recursos y herramientas, y resaltar el poder de negociación colectiva sindical para promover la justicia social. La investigación sobre experiencias de personas trabajadoras LGBTQ+ y aliadas dentro de sus sindicatos es un campo relativamente poco explorado.¹³ Creemos que este primer estudio binacional enfocado en las experiencias de los miembros de UFCW constituye un aporte sustancial en este campo al proporcionar un análisis de temas e identidades políticas contemporáneos de personas trabajadoras LGBTQ+ en los movimientos laborales de Canadá y Estados Unidos.

Sobre este estudio

Este informe destaca las experiencias de personas trabajadoras LGBTQ+ empleadas en industrias representadas por UFCW y sus afiliadas en Estados Unidos y Canadá. Las industrias de UFCW, incluidos comercios minoristas, de comestibles, farmacias y grandes tiendas, plantas procesadoras de alimentos y empacadoras de carne, cannabis medicinal y centros de atención médica, representan a más de 1,3 millones de trabajadoras y trabajadores en Estados Unidos y Canadá, incluidos trabajadores y trabajadoras temporales y migrantes.

Utilizamos un enfoque colaborativo y participativo para diseñar la investigación. Quienes dirigen UFCW OUTreach y los investigadores e investigadoras de UCLA Labor Center trabajaron juntos para encuestar a 1004 miembros del sindicato y realizar 15 entrevistas a personas trabajadoras LGBTQ+ de diversas industrias y regiones de Estados Unidos y Canadá. Las encuestas se realizaron en línea en inglés, español y francés. Los miembros de UFCW OUTreach participaron en el análisis de las conclusiones y en la interpretación de datos para este informe.

Entre los seis sectores de actividad, la mayoría de las personas encuestadas (62%) y entrevistadas (58%) estaban empleadas en el sector de comestibles, seguido del comercio minorista, con el 17% de las personas encuestadas y el 14% de las entrevistadas. Menos del 10% trabajaba en sectores de actividad como empaque y procesamiento, atención médica, hotelería, cannabis, finanzas y seguridad. Las personas que integran la Junta Ejecutiva de UFCW OUTreach participaron activamente en entrevistas a personas encuestadas, cuyas voces se reproducen a lo largo de este informe.

Debido al alcance binacional de este estudio, se categorizó a las personas encuestadas en ocho regiones. Las personas de Canadá que participaron representan a la tercera parte del total de la muestra. Un poco menos de la quinta parte eran personas de las regiones del Atlántico medio, del Noroeste y del Oeste. Una décima parte de quienes participaron procedían de las regiones Central y del Medio Oeste. Las regiones Noreste y Centro Sur captaron menos del 5% de las personas que participaron en el estudio. De las 15 personas entrevistadas, casi la mitad eran de la región del Atlántico medio. Las personas participantes de las regiones canadienses, Noreste, Medio Oeste, Noroeste y Oeste constituyeron el 10% de las personas entrevistadas.

La primera sección de este informe analiza la participación política y el liderazgo de miembros LGBTQ+ de UFCW en cuestiones LGBTQ+. La segunda sección se centra en la creación de entornos laborales seguros e inclusivos. La tercera sección describe las experiencias de trabajadoras y trabajadores con discriminación e inclusión LGBTQ+ en los sectores de UFCW. Cuando se les preguntó qué cambiarían para mejorar el clima sindical y laboral para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+, la mayoría de las personas planteó la necesidad de transformar las políticas sindicales y crear una cultura sindical y laboral más inclusiva a través de la educación, la formación y el diálogo entre las personas trabajadoras. Incluimos rutas y prioridades para futuras medidas dentro de cada sección.



Panorama: Trabajadoras, trabajadores y comunidades LGBTQ+ en UFCW

Las personas LGBTQ+ y sus familias, amigas y amigos viven en todas las regiones y trabajan en todas las industrias representadas por UFCW. Son personas diversas en edad, origen nacional, identidad étnica, credo y afiliación política.

Definición de términos en este informe

LGBTQ+ significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer o cuir, con el signo de más para reconocer otra variedad de términos que las personas usan para describir su género o sexualidad.

ITNB+ significa intersex o intersexual, trans, no binario y de género, no conforme con el signo de más para reconocer la variedad de otros términos que las personas usan para describir su género más allá del binario.

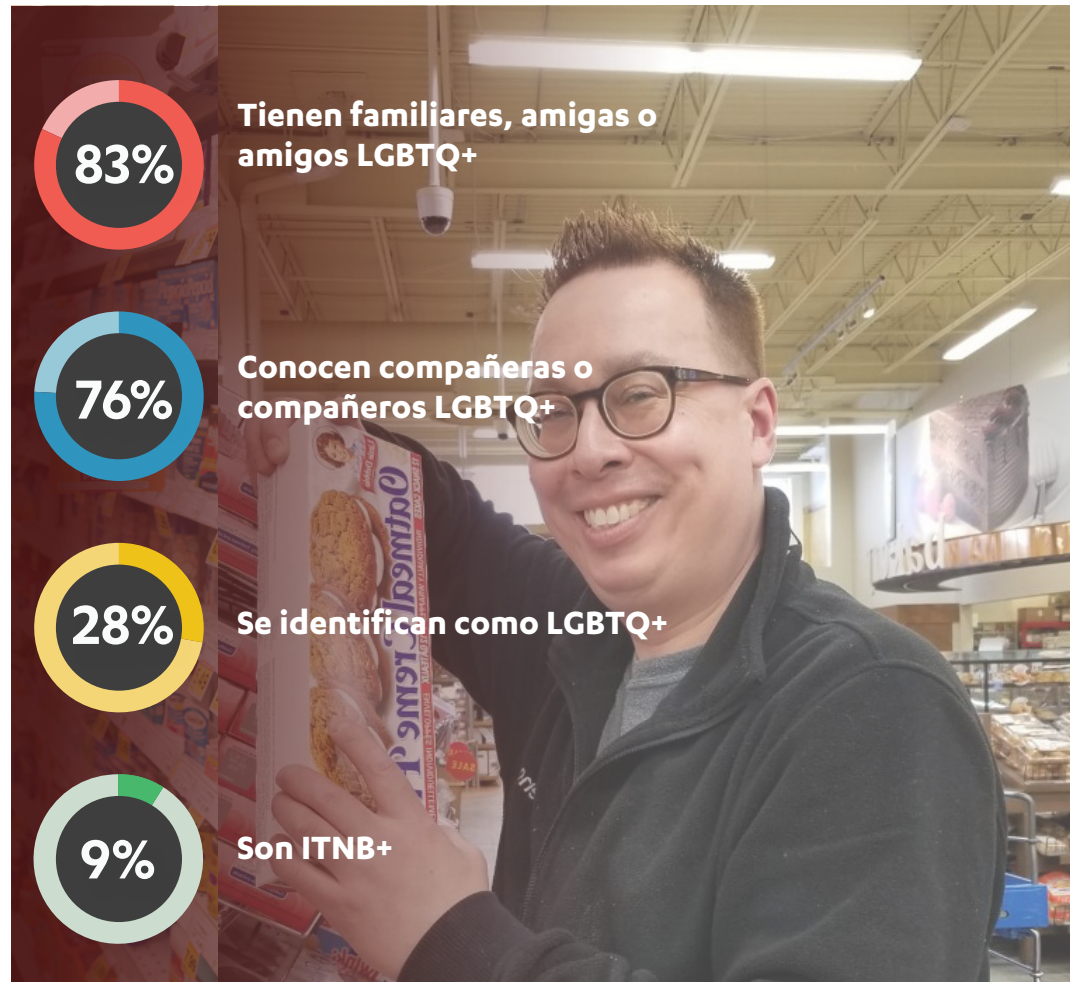
La mayoría de las personas participantes ITNB+ también se identifican como LGBTQ+, pero algunas no. Utilizamos **LGBTQINB+** para hacer referencia a participantes que dijeron ser LGBTQ+ o ITNB+ o ambas (29%).

No LGBTQ+ se refiere a participantes que no se identifican como LGBTQ+ ni ITNB+.



Tomar medidas a favor de la justicia social y la equidad LGBTQ+ mejora las condiciones laborales de toda la población trabajadora, incluidas las personas con hijas, hijos, madres, padres, hermanas, hermanos, amigas, amigos, compañeras y compañeros de trabajo LGBTQ+. Descubrimos que la gran mayoría de las personas de UFCW que encuestamos tenía al menos una amiga, amigo o familiar que era LGBTQ+ y más de las tres cuartas partes tenían un compañero o compañera de trabajo que sabían que era LGBTQ+ (véase la Figura 1).

Figura 1: LGBTQ+ y las personas de la comunidad

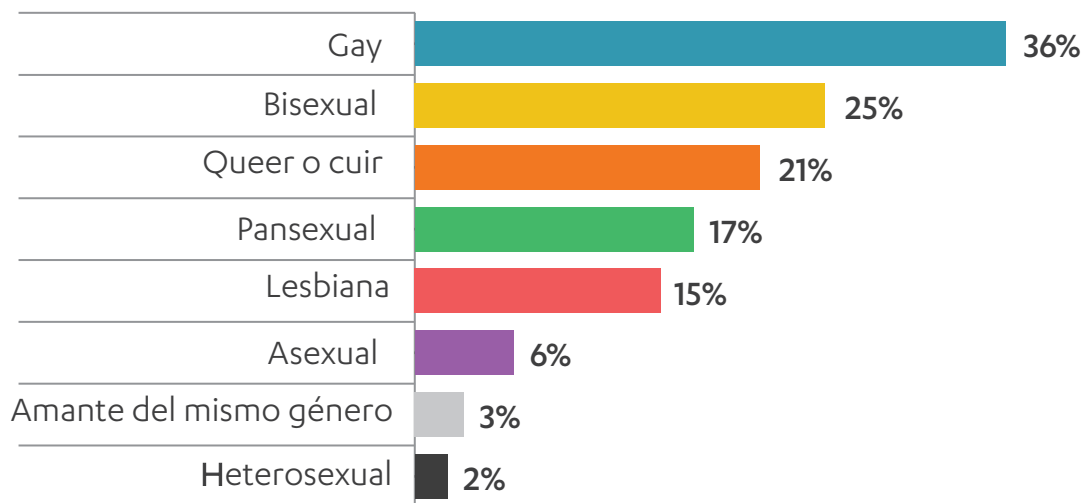


Aunque la encuesta estaba abierta a todas las personas trabajadoras, buscamos la participación y las perspectivas de miembros LGBTQ+. El 28% de las personas que participaron dijo que se identifica como LGBTQ+ (véase la Figura 2). De ellas, el 36% se identifica como gay, el 25% como bisexual, el 21% como queer o cuir, el 17% como pansexual, el 15% como lesbiana y el 6% como asexual. Aproximadamente, el 7% de quienes participaron seleccionaron más de una de estas categorías, y algunas personas ingresaron otras identidades que no estaban en la lista (por ejemplo, demisexual, arromántica, polisexual).

La mayoría de las personas participantes que no son LGBTQ+ se identifican como heterosexuales. Sin embargo, no hubo una relación binaria entre las personas LGBTQ+ y quienes se identifican como heterosexuales. Por ejemplo, hubo quienes se describieron como asexuales, amantes del mismo género u otro término, pero que no se identifican como LGBTQ+. Aunque la mayoría de las personas encuestadas bisexuales se identifican como LGBTQ+, varias personas bisexuales encuestadas no se identifican como tales. Por el contrario, algunas mujeres y hombres transgénero se identifican como LGBTQ+ pero describen su orientación sexual como heterosexual.

Figura 2: Participantes LGBTQ+ del estudio

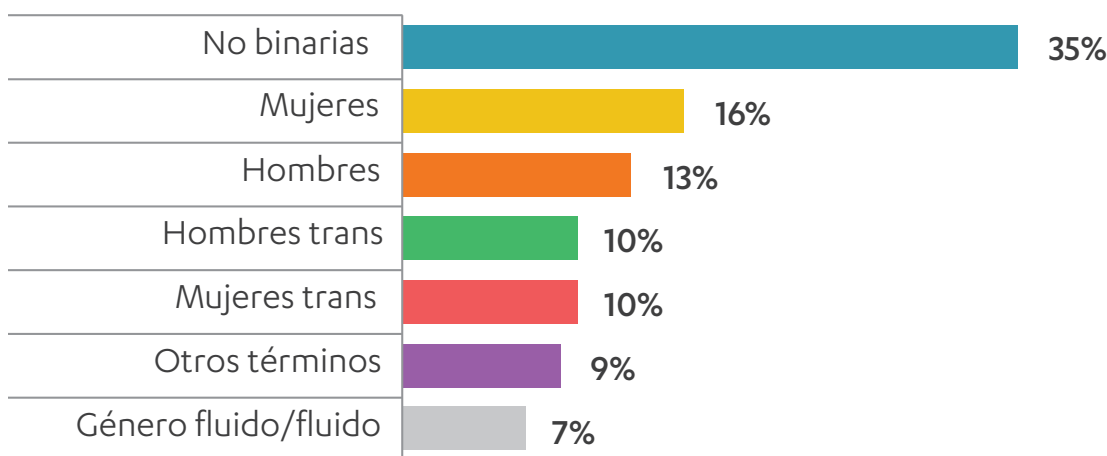
Términos utilizados por participantes LGBTQ+ para describir su orientación sexual



Nota. Quienes participaban en la encuesta podían seleccionar todo lo que correspondiera

Aproximadamente el 9% de las personas son ITNB+ y diversas en cuanto a sus identidades de género. Aproximadamente un tercio se identifica como no binarias, aproximadamente una cuarta parte son mujeres y mujeres trans, otra cuarta parte son hombres y hombres trans, y el resto usó otros términos para describir su género (por ejemplo, transmascullino, agénero) (véase la Figura 3). Más de la mitad de las personas participantes LGBTQ+ trabajan en el sector comestibles, seguida por comercios minoristas, atención médica y empaque y procesamiento.

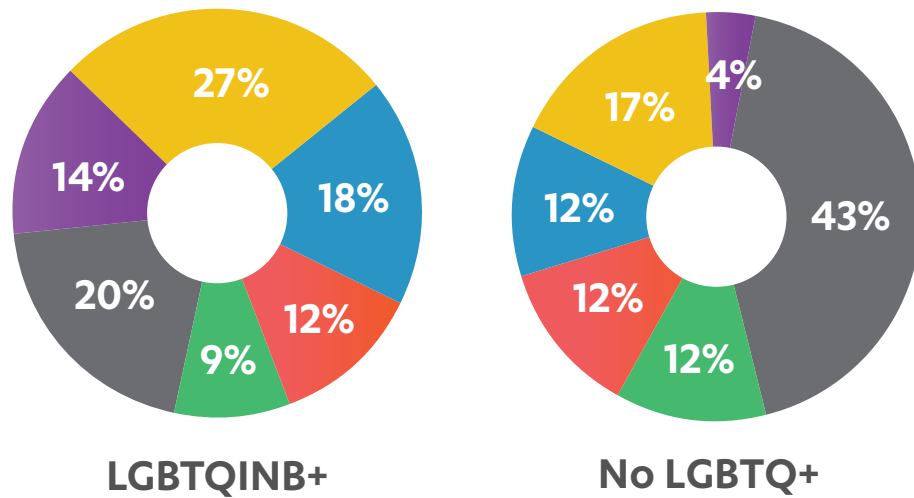
Figura 3: Personas trabajadoras intersexuales, transgénero, no binarias por género



Nota. Se preguntó a quienes participaron en la encuesta si eran "intersexuales, transgénero, no binarios o de género no conforme" (sí, no, prefiero no decirlo). También se pidió a todas las personas participantes que describieran su género únicamente con una opción de respuesta por escrito. Este gráfico muestra las respuestas escritas solo de quienes dijeron ser ITNB+. Distinguimos los términos mujer y hombre de mujer trans y hombre trans para reflejar las distinciones hechas por quienes participaron.

Muchas personas hacía tiempo que eran miembros de UFCW y casi la tercera parte había integrado UFCW durante más de 10 años (véase la Figura 4). Las trabajadoras y trabajadores LGBTQINB+ eran más jóvenes que quienes no eran LGBTQ+ (véase el Apéndice).

Figura 4: Años de afiliación a UFCW



■ < 1 año
 ■ 1-3 años
 ■ 4-6 años
 ■ 7-10 años
 ■ 11-15 años
 ■ > 15 años





UFCW lucha por los derechos LGBTQ+ y por justicia social

Dar el megáfono a todo el mundo. Cuando algo molesta a más de una persona, hay que darles el megáfono y dejar que digan a los demás por qué les molesta o cómo les afecta de manera negativa y también positiva. Si hay algo que celebrar, hay que dar voz a trabajadoras y trabajadores, al pueblo. Hay que dar voz a las personas trabajadoras.

— Miembro de UFCW que trabaja en mantenimiento en Pensilvania

Las personas LGBTQ+ han desempeñado un papel perdurable en la historia del movimiento sindical, y los sindicatos han sido fundamentales para promover las protecciones y los derechos LGBTQ+.14 Bill Olwell, dirigente de UFCW, es una de esas personas defensoras que se dedicó toda su vida laboral a luchar por los derechos civiles y sindicales.

Historia de Bill Olwell



En 2015, UFCW OUTreach le puso el nombre de Bill Olwell al Premio del Campeonato de la Igualdad. Bill era un hombre abiertamente gay que se desempeñaba como presidente del Local 1001 de Empleados y Empleadas de Comercios de Seattle y del Consejo Laboral del Condado de King en las décadas de 1960 y 1970. Olwell tuvo un papel fundamental en la fusión de los Empleados y Empleadas de Comercio con los Trabajadores y Trabajadoras de la Carne de United Food and Commercial Workers, fue elegido miembro de la junta ejecutiva internacional y fue luego vicepresidente ejecutivo internacional en 1981. Terminó su carrera después de haber estado en el comité ejecutivo de UFCW International. A pesar de su carrera ejemplar como organizador y dirigente de UFCW, Olwell experimentó discriminación y campañas negativas emprendidas en su contra debido a su orientación sexual. A medida que la dirigencia del movimiento sindical se vuelve defensora abierta y partidaria de los derechos LGBTQ+ y más dirigentes como Olwell triunfan en elecciones para encabezar sindicatos, las acciones que socavan la solidaridad de los trabajadores y trabajadoras se van convirtiendo afortunadamente en cosa del pasado.¹⁵

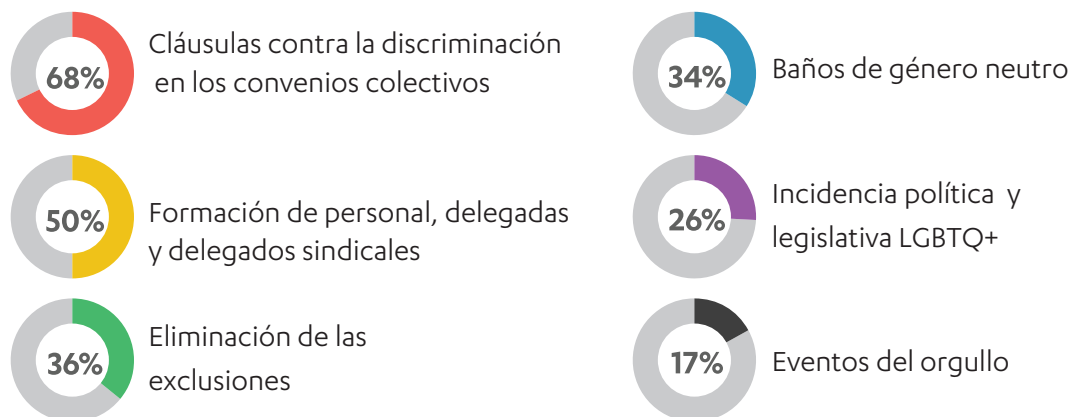
En los últimos años, dirigentes LGBTQ+, aliadas y aliados de UFCW han realizado campañas y tomado medidas por las trabajadoras y los trabajadores LGBTQ+:

- En 2014, el Local 99 hizo campaña contra el Proyecto de Ley 1062 del Senado de Arizona,¹⁶ que hubiese permitido a comerciantes rechazar los servicios a personas LGBTQ+ a partir de creencias religiosas.¹⁷
- El Local 21 trabajó en coalición con la Coalición Washington Won't Discriminate para derrotar la Iniciativa 1515 que apuntaba a restringir el acceso a baños y vestuarios según el sexo asignado al nacer.¹⁸
- El Local 770 de California colaboró con grupos LGBTQ+ para defender la equidad social en la industria del cannabis.¹⁹
- UFCW Canadá abogó por grupos LGBTQ+ para impulsar el reconocimiento de la identidad de género y la expresión de género en la Ley Canadiense de Derechos Humanos, que fue codificada en 2017.²⁰
- En la convención anual de 2018, la dirigencia sindical aprobó la Resolución 11 en apoyo de que se negociara la eliminación de las políticas de atención médica que discriminan a trabajadoras y trabajadores transgénero y de género no conforme y para abogar públicamente por el acceso igualitario a la atención de la salud.²¹

Una persona trabajadora de la salud de Canadá que había estado en el sindicato durante 15 años describió el papel de dirigentes LGBTQ+, específicamente de las mujeres LGBTQ+, dentro de UFCW para garantizar derechos y defensa: “Yo fui una de las personas que redactó el primer [convenio colectivo]... En nuestro primer comité negociador de mujeres, éramos todas cuir. Así que, obviamente, eso queda escrito en todos lados. En realidad, educamos mucho al sindicato”.

Cuando se entregó una lista de posibles prioridades para temas LGBTQ+, más de dos tercios de las personas que participaban en la encuesta seleccionaron cláusulas antidiscriminatorias para los convenios colectivos como una prioridad máxima. También señalaron la necesidad de contar con más capacitación, baños de género neutro y acceso a atención médica de afirmación de género (véase la Figura 5).


Figura 5: Prioridades para la organización sindical en temas LGBTQ+



Organización sindical por los derechos LGBTQ+

La dirigencia sindical y el apoyo a los miembros en derechos y protecciones LGBTQ+ son fundamentales para una organización política eficaz. En las bases de UFCW hay claros indicios de dirigencia LGBTQ+ y apoyo generalizado a organizar sindicalmente la defensa de equidad, justicia social y derechos LGBTQ+. Aproximadamente las tres cuartas partes de las personas que participaron en la encuesta estuvieron de acuerdo en que su sindicato local ya estaba tomando medidas para apoyar a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+. La gran mayoría afirmó que cuando se apoya a candidatas y candidatos políticos, la dirigencia sindical tendría que considerar las cuestiones LGBTQ+ (véase el Cuadro 1). Una persona que trabaja en un comercio de comestibles del Atlántico medio compartió: "Yo diría que UFCW tiene que hablar más abiertamente" sobre temas LGBTQ+ para que "las personas LGBTQ sepan que está bien ser quienes son".

Cuadro 1: Respaldo a la organización sindical en temas LGBTQ+

Posturas sindicales	% de acuerdo	% ni de acuerdo ni en desacuerdo	% en desacuerdo
 Mi sindicato local toma medidas para apoyar a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+	75	22	3
 Se deberían considerar cuestiones LGBTQ+ al apoyar a candidatas o candidatos políticos	78	16	6
 Las cuestiones LGBTQ+ deben contar con el respaldo de la dirigencia sindical	83	13	4

Otras personas también enfatizaron la necesidad de mayor visibilidad y acción directa. Una persona trabajadora de un comercio de comestibles recomendó más oportunidades de dirigir para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+, "promoviendo a más personas LGBTQ desde adentro" y creando espacios para que "la gente se sienta cómoda de hablar." Las oportunidades de dirigir para para trabajadoras LGBTQ+ deben ir de la mano de más oportunidades para conversar sobre el cambio estructural.

El cambio estructural requiere que el sindicato sea más explícito sobre su apoyo a miembros LGBTQ+, como dijo una persona trabajadora canadiense del sector comestibles:

El sindicato coloca muchos carteles en la pared de la sala de personal. Los grandes carteles de arcoíris y cosas con mensajes son tan poderosos. Me encantaría ver que el sindicato tuviese una presencia más fuerte durante la semana del Orgullo. Creo que eso tiene mucho valor. Han tenido una presencia limitada, pero me gustaría ver una presencia más fuerte, más grande, como grandes banderas, grandes letras en negrita, no que aparezcan solo dos personas caminando en el desfile con la camiseta del sindicato, porque creo que son mensajes realmente poderosos. Son mensajes tanto para clientes como para el personal de que el sindicato está allí y recuerda a la gente que el sindicato apoya a la comunidad LGBTQ+. Creo que hay mucho poder en esa visibilidad.

Contar con este tipo de apoyo explícito para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ es fundamental para crear entornos seguros e inclusivos. Como dijo una persona que trabaja en mantenimiento en la zona del Atlántico medio: "Creo que lo más importante sería la visibilidad, solo para mostrar que hay una parte del sindicato que representa y abogaría por los derechos de estas personas trabajadoras, que te identificas con esa comunidad." Este tipo de compromiso directo para defender y proteger a personas trabajadoras LGBTQ+ les permitiría saber que pueden poner todo su ser en el trabajo, incluida su identidad LGBTQ+.

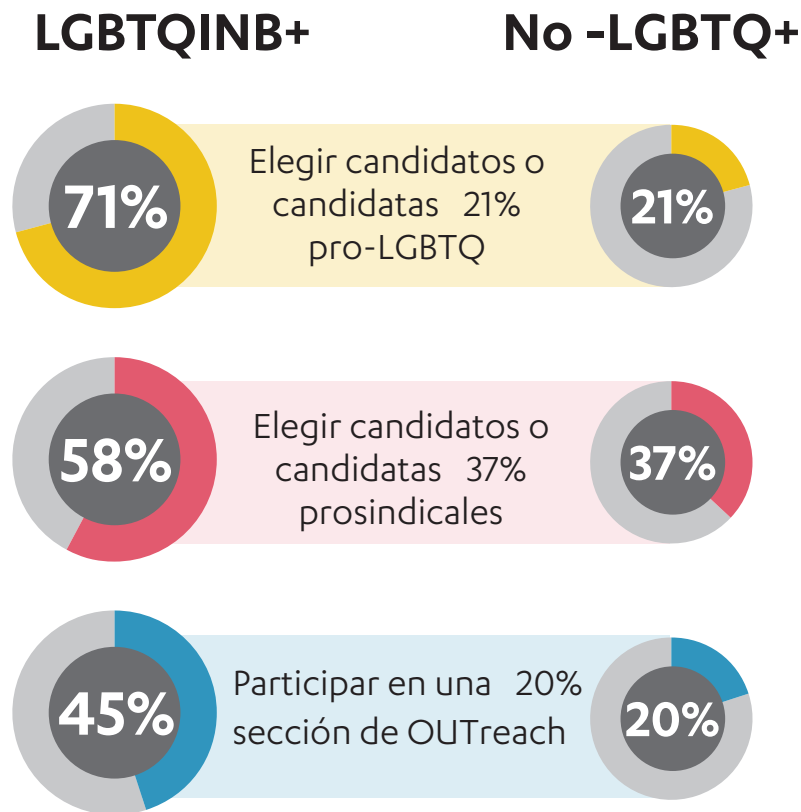
Trabajo sindical y político de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+

Dar participación a miembros LGBTQ+ en las actividades políticas del sindicato es una estrategia de equidad particularmente importante. Se estima que el 21% de votantes LGBTQ+ elegibles no se han registrado para votar, en comparación con el 17% de las personas adultas que no son LGBTQ+.²² Las personas de color pueden verse particularmente privadas de sus derechos por las leyes de supresión de votantes que se dirigen tanto a las personas LGBTQ+ como a las comunidades de color.²³



Aproximadamente un tercio de las personas trabajadoras LGBTQINB+ dijeron que habían participado en actividades políticas relacionadas con el sindicato, incluida la campaña telefónica, la de puerta a puerta y el reparto de folletos en el trabajo. Alrededor del 71% de afiliadas y afiliados LGBTQINB+ dijeron que trabajar para elegir candidatos pro-LGBTQ+ les motivaría a participar en actividades sindicales y políticas, y el 45% dijo que sienten entusiasmo por pertenecer a una sección de OUTreach. Trabajar para elegir candidatos políticos prosindicales también fue un factor de motivación para más de la mitad de los miembros LGBTQINB+ (58%), en comparación con solo el 37% de las personas encuestadas no LGBTQ+ (véase la Figura 6).

Figura 6: Factores motivadores para participar en actividades políticas del sindicato



Una persona que trabaja en un comercio de comestibles de la región del Atlántico medio de Estados Unidos con más de una década en el sindicato señaló la importancia de elegir candidatos que sean tanto prosindicato como pro-LGBTQ+: “Apoyamos auténticamente a las personas que son buenas con los derechos laborales, pero sería maravilloso que sean pro-LGBTQ también. Si quienes nos representan no nos ven por lo que somos, ¿cómo nos pueden representar bien?” Respalda campañas, candidatas y candidatos con una postura proactiva, tanto en derechos LGBTQ+ como laborales, es una estrategia clave para que participen miembros LGBTQ+ en actividades sindicales y construir un sentido de pertenencia entre los miembros, con beneficios políticos directos para las personas y comunidades LGBTQ+.

Medidas públicas por los derechos LGBTQ+

Una forma en que los sindicatos han demostrado una solidaridad visible con trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ es participando en desfiles, manifestaciones y festivales locales del Orgullo, y las personas LGBTQ+ y aliadas notan cuando los sindicatos no participan (véase la Figura 7). Esta integrante del sindicato en la región Noreste dijo que su sindicato local mostró su apoyo a una serie de cuestiones, pero no a los derechos LGBTQ+. Relató una conversación que tuvo con sus representantes sindicales: “Veo que todos ustedes hacen todas estas caminatas, hacen todas estas marchas... Nunca he visto que vayan a desfiles, desfiles del Orgullo, nada”. Esa persona empezó a organizar con éxito el primer contingente local en el desfile del Orgullo local el año pasado.

Más de un tercio de los trabajadores y trabajadoras encuestados habían participado en las actividades del Orgullo.

Figura 7: Participación en festivales del Orgullo



La gran mayoría de las personas LGBTQ+ que participaron en el Orgullo dijeron que lo hicieron para celebrar su propia experiencia, mientras que la mayoría de las personas que no eran LGBTQ+ dijeron que participaron para apoyar a amigas, amigos o familiares. Si bien casi la mitad de las personas trabajadoras LGBTQ+ participaron como oportunidad de promoción política o para "tomar posición sobre un tema", menos de la cuarta parte de los miembros no LGBTQ+ que participaron en el Orgullo dijeron que lo hicieron por razones políticas (véase el Cuadro 2).

Cuadro 2: Motivos para participar en el orgullo

Motivos para participar	% of LGBTQ+	% de no LGBTQ+	% del total
Para respaldar a familiares, amigas o amigos LGBTQ+	65	81	72
Para celebrar su propia experiencia LGBTQ+	89	6	53
Para defender derechos políticos y tomar posición sobre el tema	47	24	37
Para respaldar a un compañero o compañera de trabajo que es LGBTQ+	32	33	32
Por solidaridad sindical	25	36	30

Caminos hacia la organización sindical y el poder político LGBTQ+

Desarrollar programas, políticas y estructuras sindicales proactivas que reconozcan y protejan derechos e identidades de personas trabajadoras LGBTQ+.

El cambio institucional solo es posible cuando las organizaciones crean intencionalmente políticas y estructuras que protegen los derechos y las identidades de trabajadoras y trabajadores históricamente marginados y vulnerables.

- Apoyar a candidatas y candidatos pro-LGBTQ+ en todos los niveles de gobierno.
- Colaborar con organizaciones LGBTQ+ locales y regionales para derrotar la legislación anti-LGBTQ+ y aprobar políticas de derechos civiles, laborales y justicia económica.
- Capacitar a delegadas, delegados y representantes sindicales para que existan alianzas inclusivas e informar mejor a miembros del sindicato LGBTQ+ sobre los derechos y servicios que tienen disponibles.
- Fomentar una cultura de reconocimiento y seguridad mediante la incorporación de capacitación que permita la intervención de personas observadoras, que promueva alianzas inclusivas, específicamente en torno a la discriminación, la exclusión de LGBTQ+ y los prejuicios.

- Identificar y desarrollar más delegadas y delegados sindicales LGBTQ+ para que los trabajadores y las trabajadoras puedan acercarse a personas aliadas en quienes confían para abordar la discriminación.
- Copatrocinar y promover funciones, espacios sociales y eventos enfocados de secciones de OUTreach sobre temas LGBTQ+, para desarrollar un sentido de pertenencia.
- Escribir y presentar artículos centrados en temas LGBTQ+ en todos los medios de comunicación (por ejemplo, tableros de anuncios y listas de correo electrónico).
- Incluir cláusulas y lenguaje inclusivo y neutral en cuanto a género en convenios colectivos y reuniones sindicales.

Crear estructuras organizativas visibles, claras y concretas para el liderazgo y la participación LGBTQ+ en todos los niveles sindicales.

- Los sindicatos tienen la facultad de cambiar y reformular las estructuras y la cultura dentro de sus instituciones para afirmar y reconocer los derechos e identidades de los miembros LGBTQ+ como integrantes valorados y respetados.
- Establecer cursos de formación sobre políticas coherentes no discriminatorias que sean obligatorios para toda la dirigencia sindical y las demás personas que integran el personal.
- Promover procedimientos de presentación de quejas y agravios sindicales accesibles para abordar la discriminación y los prejuicios en el lugar de trabajo.
- Abogar ante las empresas empleadoras para que revisen periódicamente las prácticas de contratación, las quejas, la programación y los ascensos, con un enfoque en la equidad para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ y otras comunidades de personas trabajadoras vulnerables.
- Establecer seccionales LGBTQ+ de OUTreach en todo Estados Unidos y Canadá.
- Aumentar el acceso a puestos de dirección sindical para garantizar que trabajadoras, trabajadores y miembros LGBTQ+, especialmente personas jóvenes y de color, estén representadas y asciendan a todos los niveles sindicales.
- Realizar evaluaciones anuales de equidad dentro de los locales para garantizar que trabajadoras, trabajadores y miembros LGBTQ+ de razas y etnias diversas estén representados y asciendan a todos los niveles del sindicato.

Los convenios colectivos sindicales y la educación protegen a personas trabajadoras LGBTQ+

Odio las injusticias, así que todas y todos quienes trabajaban conmigo en el mismo piso decían: “Te necesitamos. Te necesitamos.” Especialmente donde yo trabajo, hay muchas personas experimentadas que creen que una sola persona no puede hacer la diferencia y que las cosas nunca van a cambiar, pero yo no creo eso. Para mí una persona puede [generar] cambios. Si bailamos juntos, la gente tiene el poder.

— Miembro de UFCW que trabaja en un pequeño comercio de Nueva York

Todos los miembros de UFCW en Canadá tienen protección de la ley nacional contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género. Pero en el momento en que se realizó nuestro estudio, solo en 20 estados de Estados Unidos, Washington DC y Puerto Rico había leyes que de protección,²⁴ y alrededor de 3,9 millones de personas LGBTQ+ trabajaban en estados sin legislación específica.²⁵

Sin embargo, después de cerrada la encuesta, la Suprema Corte de Estados Unidos, en el caso de Bostock contra el condado de Clayton, Georgia, falló que las personas trabajadoras LGBTQ+ están protegidas en todo el país según las disposiciones existentes del Título VII de la Ley de Derechos Civiles que prohíbe la discriminación sexual.²⁶ Fue una importante victoria para las personas LGBTQ+ en Estados Unidos, especialmente para quienes se han seguido enfrentando a la exclusión en los mercados laborales y a la discriminación en el lugar de trabajo.²⁷

Lograr pleno acceso al empleo y condiciones laborales seguras y equitativas requiere más que recursos legales. Las personas trabajadoras LGBTQ+ no siempre son conscientes del alcance de sus derechos, y es posible que quienes experimentan u observan discriminación anti-LGBTQ+ no siempre cuenten con los recursos para tomar medidas. Muchos sindicatos locales de UFCW han incorporado protecciones a sus convenios colectivos, ofrecen capacitación en el lugar de trabajo sobre la inclusión LGBTQ+ y demuestran solidaridad con los esfuerzos por justicia social LGBTQ+.

Negociación colectiva por equidad y protección

Los convenios colectivos son una de las herramientas fundamentales a disposición del sindicato para mejorar las condiciones laborales y avanzar en equidad para las personas trabajadoras marginadas. Quienes dirigen UFCW han negociado políticas explícitas que prohíben la discriminación basada en la identidad de género y la orientación sexual en el lugar de trabajo, con lo que han cubierto vacíos legales. Organizadoras y organizadores de UFCW OUTreach han proporcionado cláusulas tipo para las políticas antidiscriminatorias como “La Compañía acuerda no discriminar ni tratar a ningún trabajador o trabajadora de manera diferente debido a su afiliación o apoyo al sindicato o actividad sindical... orientación sexual, expresión de género o identidad de género...”²⁸

La mayoría de las personas que respondieron la encuesta estuvieron de acuerdo en que tendría que haber protección para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ en los convenios colectivos, algunas no estaban seguras y muy pocos estaban en desacuerdo (véase el Cuadro 3). Más de dos tercios informaron que su convenio sindical actual protege a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+, y más de la mitad de las personas LGBTQ+ se sentían protegidas en el trabajo debido a sus convenios colectivos (véase la Figura 8).

Cuadro 3: Percepción general del apoyo sindical a personas trabajadoras LGBTQ+



Percepciones generales	% de acuerdo	% ni de acuerdo ni en desacuerdo	% en desacuerdo
 Tendría que haber protección para personas LGBTQ+ en el convenio colectivo de mi sindicato	87	10	3
 Hay protección para personas LGBTQ+ en el convenio colectivo de mi sindicato	70	26	4



Figura 8: Sensación de seguridad para personas LGBTQ+



Organizadoras y organizadores de UFCW también han negociado el acceso a baños de género neutro en el trabajo y para cerrar las brechas en las políticas de atención médica de las empresas. En 2018, UFCW aprobó la Resolución 11 en apoyo de la negociación para rechazar las políticas de atención médica que discriminan a trabajadoras y trabajadores transgénero y de género no conforme. En Estados Unidos solo 13 estados prohíben la discriminación en la atención médica por identidad de género u orientación sexual,²⁹ y la administración Trump desmanteló las protecciones de políticas federales que existían.³⁰ En este contexto, el proceso de negociación colectiva puede ser la única línea de defensa para garantizar un acceso equitativo a beneficios de atención médica. En Canadá, donde el sistema nacional de atención médica incluye algunas formas de atención que afirman el género (pero no todas), numerosos sindicatos locales han reforzado las disposiciones sobre beneficios en los convenios colectivos para garantizar el acceso a la atención médica equitativa. UFCW Canadá también se asoció con Fierste Canada Pride y la Asociación Profesional Canadiense de Salud Transgénero para delinear y promover mayor acceso equitativo a la atención médica que afirma el género.³¹

La mayoría de participantes apoyaban la negociación colectiva para estas protecciones, aunque algunas personas se oponían. Casi un tercio de los miembros encuestados dijeron que no estaban seguros de dónde se encontraban, lo que sugiere que una buena parte de los miembros no está informada sobre los problemas de equidad LGBTQ+ (véase la Figura 9).

Figura 9: Apoyo a negociar protecciones LGBTQ+ colectivamente

	Sí	No	No sabe
Protecciones contra la discriminación basada en orientación sexual	61%	11%	28%
Protecciones contra la discriminación basada en expresión o identidad de género.	60%	11%	29%
Beneficios para atención de salud en la afirmación de género	59%	12%	29%
Acceso garantizado a baños de género neutro en el lugar de trabajo	55%	16%	29%



Las personas encuestadas dijeron que saber que el sindicato estaba negociando cláusulas explícitas en los convenios era una potente demostración del compromiso de los sindicatos con las personas LGBTQ+. Como dijo una persona que trabaja en el sector de comestibles de la región Medio Oeste, trabajar en un lugar de trabajo sindicalizado equivale a “saber que de hecho las cosas están en el convenio al que podemos recurrir y, si es necesario presentar una queja, el contenido está ahí para apoyar a las personas... Debido a que [el sindicato] se tomó el tiempo para incluirlo en el convenio”, está claro que estos temas están “en sus corazones”.

Algunas personas dijeron tener mayor sensación de seguridad laboral sabiendo que no podrán ser despedidas solo por ser LGBTQ+ y que tendrán apoyo sindical. Una persona transgénero del sector comestibles que trabaja en la costa oeste explicó su miedo de perder el trabajo cuando hizo la transición en el trabajo. Habló de su alivio al descubrir que el sindicato “me apoyaría y me respaldaría y me haría saber que no estoy en soledad... Me cuidan.”

Menos de la mitad de los miembros encuestados creían que sus convenios colectivos tenían disposiciones que prohibían la discriminación basada en la orientación sexual (46%) o la identidad de género (39%). Muchos menos informaron que su convenio colectivo tenía disposiciones para aumentar el acceso a baños de género neutro (12%) o atención médica de afirmación de género (10%). Muchas personas participantes en la encuesta no estaban seguras de si existían protecciones específicas en sus convenios colectivos que protegían a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ (véase la Figura 10).

Figura 10: Conciencia sobre protecciones para trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ en convenios colectivos

	Incluidas	No incluidas	No tengo certeza
Protecciones contra la discriminación basadas en orientación sexual	46%	11%	43%
Protecciones contra la discriminación por identidad o expresión de género	39%	13%	48%
Acceso garantizado a baños de género neutro en el trabajo	12%	40%	48%
Beneficios para atención de salud de afirmación de género	10%	23%	67%



El uso de convenios colectivos para aumentar la equidad LGBTQ+ requiere que organizadoras y organizadores cuenten antes, durante y después de las negociaciones con información precisa sobre los recursos. Aumentar la programación educativa que se enfoca en temas de equidad LGBTQ+ y compartir ejemplos y estrategias de negociaciones exitosas puede ayudar a garantizar que los convenios se utilicen de manera efectiva para abordar las inequidades históricas y satisfacer las necesidades cambiantes.

Garantizar el acceso equitativo a beneficios para personas trabajadoras LGBTQ+

Casi una cuarta parte de trabajadoras y trabajadores del sector privado en Estados Unidos carece de acceso a un seguro médico. Antes de la aprobación de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible (ACA), se estimaba que el 34% de las personas LGBTQ de bajos ingresos carecían de seguro.³² Las personas transgénero enfrentan especiales desigualdades en el acceso a atención, incluida la exclusión explícita de la cobertura de seguro médico para la afirmación de género. Si bien la aprobación de la ACA ha sido un logro histórico en ampliar el acceso a atención para las personas de bajos ingresos, la administración Trump trabajó activamente para erradicar las protecciones que prohíben la discriminación en la atención médica contra las personas LGBTQ+.³³

Los sindicatos tienen un papel fundamental en la lucha por atención médica asequible para trabajadoras, trabajadores y sus familias. Nueve de cada 10 trabajadores sindicalizados tienen acceso a atención médica asequible negociada por el sindicato en comparación con dos tercios de los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados. Las personas trabajadoras sindicalizadas pagan primas de seguro médico más bajas: 8% menos por cobertura individual y 15% menos por cobertura familiar.³⁴

UFCW OUTreach ha sido firme defensora en el área de inclusión de personas transgénero en la atención médica. En Canadá, UFCW colaboró en un análisis exploratorio del panorama en 2014 para determinar qué provincias proporcionaban atención médica de afirmación de género financiada con fondos públicos, y trabajó con grupos de defensa de derechos, expertos de la comunidad médica y activistas sociales para presionar por mejoras continuas en la atención médica de afirmación de género en todo el país. Si bien es necesario realizar muchas más mejoras, ahora existen en todo Canadá algunos servicios de salud de afirmación de género financiados con fondos públicos. En Estados Unidos, muchos fondos de salud de UFCW que se administran conjuntamente con administradores fiduciarios han eliminado la exclusión de atención médica de afirmación de género. Desde California hasta Pensilvania, y en muchos lugares intermedios, los planes de salud son ahora más inclusivos. En 2015, UFCW OUTreach brindó testimonio ante el Departamento de Salud y Servicios Humanos para incluir reglamentaciones en la ley ACA para garantizar protección para las personas transgénero y de género no conforme.

A medida que estas protecciones continúan enfrentando ataques, especialmente en Estados Unidos, UFCW International aprobó su propia resolución para proteger la atención médica de los miembros del sindicato. En 2018, la Resolución 11 se comprometió públicamente a erradicar estas formas de exclusión específicas de la atención médica y a defender los derechos a la salud de las personas transgénero y de género no conforme. El año pasado, cuando la Administración Trump anunció que proponía eliminar la inclusión de personas transgénero en el Art. 1557 de la ley ACA, OUTreach volvió a dar testimonio oponiéndose a esa medida.

La dirigencia sindical en temas de salud y atención de salud es una prioridad para muchas personas trabajadoras LGBTQ+. Una persona trabajadora canadiense del sector comestibles enfatizó que es fundamental que el sindicato aborde los “puntos de intersección [cuando] sepa cómo proteger a trabajadoras y trabajadores”. Como mujer trans con una discapacidad física, pasó a describir algunas de las intersecciones entre LGBTQ+ y derechos de las personas con discapacidad: “En realidad, tenemos bastantes personas con problemas de salud mental.



Hay algunas personas con discapacidades físicas, ninguna tan importante como la mía, pero si tienes un hombro que te causa problemas, es algo que te afecta en un comercio de comestibles. Me encantaría ver que el sindicato comenzara a mirar esas intersecciones”.

Con campañas sindicales educativas se puede ayudar a garantizar que las personas LGBTQ+ y los departamentos de beneficios comprendan sus derechos legales y contractuales y puedan acceder a información adicional. Como compartió un trabajador trans masculino de la región del Atlántico medio: “Si quisiera hacer la transición en el lugar de trabajo, ¿cómo lo haría? ¿Existe algún recurso que pueda consultar para ver qué protecciones tengo? ¿Dónde ni siquiera hay protecciones? Porque hay muchas cosas a nivel estatal, federal, de condado y de ciudad que cambian mucho, y muchas personas, de muchas formas, no están protegidas. Entonces, ¿cuáles son las protecciones legales? ¿Cuáles son las protecciones del convenio? ... Es una especie de espacio en blanco.”

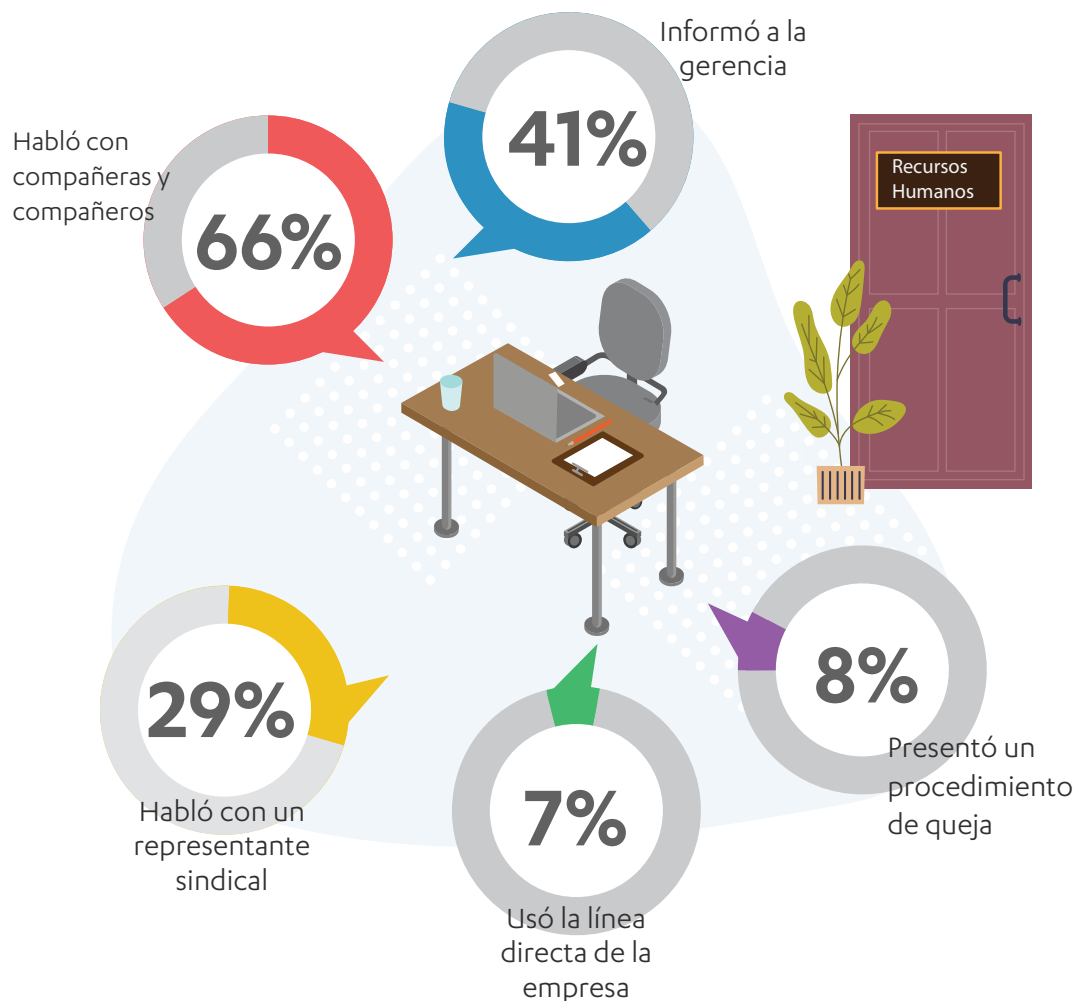
Un hombre trans de California explicó de qué manera el departamento de beneficios sindicales había sido útil al buscar un prestador médico para la afirmación de género: “Siendo transgénero, estoy agradecido por el apoyo y estoy agradecido de que me hayan brindado recursos. Y el departamento de salud me mostró lugares a donde podía ir y que serían amigables con las personas LGBT ”

Eliminar barreras para que todos los miembros estén informados sobre protecciones y beneficios es importante para el bienestar de las personas LGBTQ+ y sus familias. Las personas trabajadoras LGBTQ+ han sido históricamente excluidas de los beneficios de salud relacionados con la familia, incluidos los beneficios de seguro médico para miembros de la familia y licencias médicas familiares que han sido diseñadas para estructuras familiares legalmente reconocidas. La mayoría de participantes LGBTQINB+ dijeron que no habían tenido acceso al seguro médico para un miembro de la familia ni se habían beneficiado de una licencia médica familiar. Menos participantes LGBTQINB+ habían solicitado estos beneficios que quienes no eran LGBTQINB+. Las conclusiones en materia de licencia médica familiar fueron particularmente sorprendentes: una de cada dos personas participantes no LGBTQ+ había solicitado y recibido una licencia médica familiar, en comparación con solo 1 de cada 5 personas LGBTQINB+. Comprender si las personas LGBTQ+ no se benefician de manera equitativa de estas formas de compensación, y por qué, puede ser un área importante para futuras investigaciones y acciones.

Responder a la discriminación anti-LGBTQ+

Hasta cuando existen políticas antidiscriminatorias, la fuerza laboral necesita herramientas y vías efectivas para responder a prejuicios y buscar soluciones sin represalias. Solo el 41% que había observado actitudes anti-LGBTQ+, acoso o discriminación en el trabajo, en los últimos cinco años, lo había denunciado a la gerencia, alrededor del 29% había hablado con su representante sindical, el 8% había presentado una queja formal y el 7% lo había informado a la línea directa de ética de la empresa (véase la Figura 11). Si bien las líneas directas y los procesos formales de quejas son recursos cruciales, es posible que muchos trabajadores y trabajadoras no sepan que los problemas son procesables o si estos recursos son seguros para abordar el maltrato LGBTQ+.

Figura 11: Respuestas más comunes sobre discriminación anti-LGBTQ+



La solidaridad y la alianza inclusiva con compañeras y compañeros de trabajo pueden desempeñar un papel importante en el proceso de cambiar actitudes, intervenir en el acoso y formular respuestas a la discriminación. El 66 % de las personas encuestadas dijo que había hablado con compañeras y compañeros de trabajo sobre observar o vivenciar maltrato LGBTQ+. La capacitación y la educación pueden ayudar a miembros, y especialmente a delegadas y delegados sindicales y al personal sindical, a identificar cuándo hay discriminación anti-LGBTQ+ y responder de manera adecuada.

Las personas LGBTQ+ afiliadas habían utilizado múltiples estrategias para abordar directamente la discriminación o el acoso en el lugar de trabajo. Una trabajadora del sector comestibles del Noroeste compartió que avisó a su gerente cuando los comentarios de él sobre su apariencia física la hacían sentir incómoda. También acudió a su gerente para analizar el problema que resolvió el problema: "¡Realmente no me ha dirigido dos palabras desde entonces!" Una trabajadora de delicatessen y delegada sindical del Atlántico medio dijo que cuando veía prejuicios o discriminación, lo comentaba con gerentes de departamento, el personal de recursos humanos e incluso con el director de la tienda para "resolver el problema". Si bien estas personas abordaron estos problemas por sí mismas, poder confiar en que el sindicato intervenga y actúe brinda protección contra reacciones violentas o represalias.



Educación laboral sobre la equidad LGBTQ+

La mayoría de las personas no ha tenido la oportunidad de aprender sobre la historia del activismo LGBTQ+ y sus intersecciones con el movimiento sindical contemporáneo. Quedó claro con nuestra encuesta que algunas personas afiliadas no comprenden o subestiman sustancialmente la necesidad de que el sindicato lleve a cabo esfuerzos de equidad LGBTQ+ y demuestre solidaridad política.

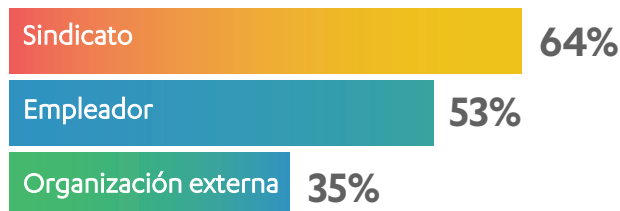
UFCW OUTreach ha desarrollado y promovido programas laborales de capacitación para abordar la disparidad en la conciencia sobre las luchas por la justicia social LGBTQ+ y para reducir la discriminación y el acoso laborales. Aproximadamente un tercio de quienes participaron en la encuesta habían recibido capacitación en su lugar de trabajo actual que incluía contenido LGBTQ+. La mayor parte de la formación fue proporcionada por el sindicato o el empleador, y una parte por una organización externa (véase la Figura 12).

Figura 12: Capacitación sobre inclusión LGBTQ+ en el lugar de trabajo



Capacitación sobre inclusión LGBTQ+ en el lugar de trabajo

Proporcionaron capacitación:



La capacitación en el lugar de trabajo dirigida por sindicatos puede ayudar a garantizar que las personas comprendan las protecciones LGBTQ+ existentes incluidas en sus convenios colectivos y las opciones para que el sindicato participe en respuesta a la discriminación y el acoso anti-LGBTQ+. La formación también puede cambiar los valores y las actitudes sobre la protección de derechos LGBTQ+. Las personas que participaron en la encuesta que habían recibido capacitación estaban más informadas sobre las protecciones LGBTQ+ en sus convenios colectivos y apoyaban el uso del convenio para asegurar esas protecciones. Esas personas también demostraron una mayor conciencia y capacidad de respuesta ante la discriminación anti-LGBTQ+ en el lugar de trabajo y fueron más propensas a hablar con sus representantes sindicales cuando vieron o experimentaron discriminación anti-LGBTQ+ (véase el Cuadro 4).

Cuadro 4 Impacto de la capacitación de inclusión en el conocimiento y apoyo a las protecciones LGBTQ+ en el convenio colectivo

Efectos de la formación sobre inclusión	% de miembros capacitados	% de miembros no capacitados
Sabían que el convenio colectivo tenía o no tenía protecciones contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género.	74	51
Informaron a la gerencia sobre discriminación anti-LGBTQ+ (entre quienes la habían observado)	45	34
Hablaron con un sindicato sobre la discriminación anti-LGBTQ+	41	19
Presentaron un procedimiento de queja por discriminación anti-LGBTQ+	11	4

Las personas trabajadoras LGBTQ+ destacaron la necesidad de capacitación y educación como prioridad, y algunas brindaron ejemplos de cómo se incorporaron las recomendaciones de capacitación en sus lugares de trabajo y reuniones sindicales. Por ejemplo, una persona que trabaja en un comercio minorista canadiense compartió las siguientes prácticas que había visto incorporarse en su lugar de trabajo: “Se incluyen pronombres en las etiquetas de identificación y en las firmas de correos electrónicos, baños de género neutro, formación sobre diversidad para todo el personal y carteles que alertan a los clientes y al personal para que utilicen un lenguaje neutro en cuanto a género si no tienen certeza de la identidad de alguien”.

Una trabajadora de la salud canadiense habló sobre el poder de la capacitación LGBTQ+ patrocinada por un sindicato y dijo que había sido uno de los factores más importantes para generar un cambio en la cultura y garantizar que todas las personas entendieran que sus acciones tienen “consecuencias”. No solo fue testigo de un cambio en la cultura, sino que expresó sentirse “agradecida y gratificada de que hayan asumido esta causa”, lo que le permitió hablar más sobre los problemas LGBTQ+ en el trabajo.

Las personas encuestadas y entrevistadas expresaron su apoyo a la formación laboral como estrategia para mejorar el entorno de trabajo. Sin embargo, las personas trabajadoras LGBTQ+ enfatizaron que el contenido, y la forma en la que se imparte, tiene que tenerse muy en cuenta. Una persona que trabaja en un comercio de comestibles en la costa Oeste habló sobre la necesidad de reconocer y crear espacios para los miembros de la comunidad LGBTQ+ en el contexto de la capacitación laboral y las asambleas de afiliadas y afiliados. Una persona que trabaja en un comercio de comestibles del Atlántico medio sugirió “identificar líderes de base y brindarles capacitación” para impartir talleres. En opinión de quienes respondieron la encuesta, la capacitación dirigida por miembros, un enfoque de abajo hacia arriba, sería más empoderador que la capacitación de recursos humanos donde “lo único que van a hacer es burlarse de ella”.

La capacitación formal también aliviaría la presión de tener que dar educación informal a compañeras, compañeros de trabajo y la gerencia. Una trabajadora de un comercio de comestibles del Noroeste dijo que le gustaría ver “más materiales presentados para las personas que no se identifican como LGBTQ porque recuerdo que muchas personas me preguntaban a mí, yo era a quien acudir sobre estas cuestiones”. Una persona empleada en el sector combustible de Canadá también mencionó este problema y la necesidad de identificar a alguien en el sindicato que pudiera abordar la discriminación anti-LGBTQ+ y brindar más educación. Como señaló un miembro del sector salud de la región oeste, “cuanta más educación y capacitación, mejor para responsabilizar a las personas por sus acciones. Siento mucho orgullo y seguridad al trabajar en [mi empresa] sabiendo que es un lugar de trabajo seguro para personas LGBTQ+”. Los talleres educativos que amplían los círculos de responsabilidad pueden ser un primer paso para fomentar un entorno laboral donde las personas trabajadoras LGBTQ+ se sientan seguras.

Caminos hacia el poder y la justicia sindical

Desarrollar programas de educación y organización sindical por temas y centrados en trabajadoras y trabajadores cuyo enfoque sea elevar y afirmar los derechos e identidades de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+

Cuando dirigentes, delegadas, delegados, organizadoras y educadores sindicales intencionalmente integran y resaltan las experiencias de comunidades de personas trabajadoras históricamente marginadas y excluidas en su programación, es posible redistribuir el poder de trabajadoras y trabajadores y caminos hacia la equidad laboral.

- Crear una cultura inclusiva de género modelando un lenguaje neutral en cuanto a género, absteniéndose de asumir una identidad de género y normalizando las prácticas de intercambio de pronombres (por ejemplo, agregar pronombres en las tarjetas de identificación en talleres, reuniones y lugares de trabajo).
- Utilizar un análisis interseccional, asegurar que exista una perspectiva de género y de equidad LGBTQ+ en toda actividad política sindical, en comunicaciones, presentaciones, capacitaciones y talleres.

- Aumentar la inclusión y equidad de personas trabajadoras LGBTQ+ a través de recursos y materiales que afirmen la identidad, por ejemplo, mostrando y distribuyendo carteles y materiales en el lugar de trabajo sobre protección a personas LGBTQ+.
- Apoyar las capacitaciones dirigidas por trabajadoras y trabajadores que destaquen la historia del movimiento LGBTQ+ y sus líderes.
- Exigir educación y capacitación integral LGBTQ+ para todas las personas que integran el sindicato, enfocada en erradicar la homofobia y la transfobia en el lugar de trabajo, comprender la opresión institucional de las personas LGBTQ+, aprender estrategias para generar compañerismo y alianza inclusiva LGBTQ+ y generar un entorno laboral inclusivo.
- Identificar a miembros clave del sindicato que sean personas dispuestas a responder cualquier pregunta relacionada con cuestiones LGBTQ+.

Figura 13: Ejemplos de materiales de formación sobre inclusión LGBTQ+

LGBTQ Mini-Glossary: Pocket List of Definitions

LGBTQ: An acronym for "Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Transsexual, Two-Spirit, Queer and Questioning" people.

LESBIAN: A female who is attracted physically and

GENDER IDENTITY: A person's internal sense or feeling of being male or female—gender expression relates to how a person presents their sense of gender to the larger society. Gender

Handling Harassment Based on Sexual Orientation and Gender Identity in the Workplace in 3 Minutes or Less!

1. STOP THE HARASSMENT

- Interrupt the comment or stop the physical harassment.
- Do not pull worker aside for the purpose of confidentiality unless absolutely necessary as this may "out" a not ready to be
- Make sure all th the area hear y

2. IDENTIFY THE

- Label the form i "You just made i comment based sexual orientatic
- Do not imply ti member of thai identifiable gro

3. BROADEN THE RESPONSE

- Do not personalize your res at this stage. Instead state, f "At this workplace WE do not or "Our community does not ac hateful thoughtless behavior

Tips for Negotiating Gender Inclusive Language into Collective Bargaining Agreements (CBA)

An inclusive harassment provision may include the following language: *Harassment includes any vexatious comment or conduct against a worker that ought to be reasonably known to be unwelcome. Any offensive verbal, physical or visual behavior directed towards a person and based on the grounds of gender, sexual orientation, gender identity or expression, or assessment. Any conduct that disrespects a worker's dignity or is considered harassment.*

PENSION BENEFITS

- Allow anyone to be listed as a beneficiary (eg. Domestic partners)

WORKPLACE SAFETY

- Amend name badges and documentation to include a person's preferred name
- Negotiate gender neutral restrooms
- Add language to support a workplace Gay Straight Alliance

Taking Action to Create Trans-Positive Workplaces in 12 Easy Steps!

1. Talk to your union and employer about developing a policy aimed at identifying and confronting transphobia in the workplace.
2. Review your workplace equity statements and anti-violence policies. If there is nothing specific to trans workers, propose to your union and employer that gender identity become a specific ground for protection.
3. Ensure that all workers have the right to participate in gender-segregated activities, if any exist, in accordance with the worker's gender identity.
4. Designate a steward or union member in your workplace who can act in an extended advocacy role for trans workers.
5. Accommodate locker room accessibility, which may include use of a private area (e.g. washroom) or a separate changing schedule (before or after the other workers have changed).
6. Develop a workplace policy for consistent use of preferred name.
7. Integrate trans-sensitivity and advocacy training into workplace health and safety meetings, company meetings and union meetings.
8. Negotiate trans-related language in your collective agreements.
9. Integrate trans content into your workplace and local union education.
10. Ensure the right to use a washroom that best corresponds to a worker's gender identity. If trans workers do not feel safe using this washroom, ensure that they have access to a private washroom if they choose.
11. Develop a flexible or gender-neutral dress code to enable a worker's right to dress in accordance with his or her gender identity.
12. Support the development of a trans-inclusive GSA (Gay-Straight Alliance) in the workplace.

ZERO-TOLERANCE POLICIES

Bullying, Harassment, Workplace Violence, Homophobia, Transphobia

Adapted from GLSEN/Colorado

Adapted from UFCW OUTreach constituency group and UFCW International

Mejorar el lugar de trabajo para personas LGBTQ+ requiere un cambio cultural y sistémico

En términos de problemas LGBTQ+, me gustaría que intentáramos detectar esos riesgos y abordarlos antes de que sucedan. No tengo necesariamente un buen ejemplo para seguir en esto, pero parece que, en general, tendemos a esperar a que algo salga mal y luego tratamos de solucionarlo.

— Miembro de UFCW que trabaja en un comercio de comestibles en Canadá

Las actitudes anti-LGBTQ+ y la degradación informal pueden crear condiciones desagradables para personas trabajadoras LGBTQ+.35 El estigma puede erosionar la satisfacción laboral y aumentar el estrés asociado con los malos resultados de salud.36 Estas experiencias tienen impacto reverberante en las familias, amigas, amigos y comunidades de las personas de trabajo.

Cultura de aceptación

Los trabajadores y trabajadoras tenían diferentes percepciones de la aceptación LGBTQ+ en el lugar de trabajo (véase el Cuadro 5). Si bien hubo un fuerte sentido de aceptación del personal del sindicato, una menor cantidad percibió que gerentes, compañeras y compañeros de trabajo aceptaban, y percibían menos aceptación de clientes.

Cuadro 5 Las personas trabajadoras LGBTQINB+ percibían aceptación de las personas LGBTQ+ en el trabajo

Grupos en el trabajo	% de mucha aceptación	% de algo de aceptación	% de no aceptación
Personal sindical	77	20	3
Gerentes	53	40	7
Compañeras y compañeros	54	39	7
Clientes	25	61	14

Participantes no LGBTQ+ percibían los lugares de trabajo como sitios de más aceptación que participantes LGBTQ+. Esta perspectiva dispar fue más notable en relación con la aceptación de personas trabajadoras ITNB+. Si bien solo una quinta parte de las personas trabajadoras ITNB+ sentía gran aceptación de la gerencia a las personas de ITNB+, más de la mitad de participantes que no eran LGBTQ+ sentía gran aceptación de la gerencia, compañeras y compañeros de trabajo (véase el Cuadro 6). Es posible que quienes no han observado discriminación anti-LGBTQ+ antes creen que no existe y es menos probable que la reconozcan cuando se da.

Cuadro 6 Las personas trabajadoras ITNB+ percibían aceptación de las personas ITNB+ en el trabajo

Grupos en el trabajo	% de mucha aceptación	% de algo de aceptación	% de no aceptación
Personal sindical	55	36	9
Gerentes	21	56	23
Compañeras y compañeros	28	52	20
Clientes	7	46	47

Las personas trabajadoras LGBTQ+ describieron de qué manera esta perspectiva dispar llevaba a la gerencia a ignorar, minimizar e incluso racionalizar el comportamiento discriminatorio. Como sostuvo una persona trabajadora minorista de la región Noreste, "La alta gerencia desacredita el acoso LGBT y dice, 'Las palabras no lastiman', pide que se lleven bien y pide tranquilidad. Ha sucedido varias veces." Otra persona que trabaja en un comercio de comestibles del Noreste compartió la actitud igualmente despectiva de su gerente: "Dijo: 'Sé que tu generación es la generación en la que todas las personas se sienten heridas, pero las palabras no duelen' y agregó que no hiciera caso".

En respuesta a las entrevistas del estudio algunas personas sugirieron la manera en que las empresas pueden hacer más visible su apoyo a las personas LGBTQ+ tanto para la gerencia como para la clientela. Por ejemplo, una persona que trabaja en un comercio de comestibles sugirió incluir pronombres en las etiquetas de identificación y en las firmas de correos electrónicos y "carteles que adviertan a clientes y al personal que utilicen un lenguaje neutral en cuanto al género si no tienen certeza de la identidad de alguien". La señalización podría decir "Todas las personas son bienvenidas" con un arcoíris o un símbolo del orgullo para señalar la cultura inclusiva de la empresa.³⁷

Incluso cuando se aplican las mismas políticas a todo el personal, puede haber efectos dispares en trabajadoras y trabajadores LGBTQ+, como sentirse en la obligación de revelar información sobre la orientación sexual o la identidad de género en un lugar de trabajo donde no existe aceptación. Una persona que trabaja en el área de comestibles describió a un compañero de trabajo que se sentía presionado a salir del armario para obtener beneficios por su esposo fallecido y se preguntaba si una persona en una relación heterosexual tendría que presentar una licencia de matrimonio para comenzar a procesar estos mismos beneficios. El compañero de trabajo no había revelado su pareja del mismo sexo a la gerencia, por lo que el hecho de que le pidieran que presentara este tipo de documento los estaba "forzando a salir del clóset". Situaciones como esta alteran la idea errónea de que la identidad LGBTQ+ es principalmente un asunto privado sin importancia para la organización laboral.

La situación general ha mejorado en los últimos años, especialmente en los lugares de trabajo sindicalizados. Tanto en encuestas como en entrevistas, las personas trabajadoras LGBTQ+ con gran antigüedad en UFCW comentaron los cambios en los valores y prácticas que habían presenciado en sus lugares de trabajo y dentro del sindicato. Reflexionando sobre su experiencia a lo largo de los años, un miembro de un centro de salud canadiense relata lo diferente que había sido su experiencia en el pasado: "Ha cambiado totalmente... Diría que durante los primeros 10 años que estuve allí, estaba un poco en el armario... han compaginado aspectos de toda mi vida. Mi trabajo, mi yo, mi ser humano y luego el sindicato, así que me siento realmente bien." Una persona que hace menos que trabaja en el sector comestibles en el Noroeste también notó el efecto positivo de una mayor diversidad en el lugar de trabajo y visibilidad LGBTQ+ en el sindicato: "Hablar con colegas LGBTQ+ me ha hecho sentir una mejor acogida, y muchos otros compañeros y compañeras de trabajo han estado afirmando mi género. También me complació ver que nuestro sindicato apoya los derechos cuir y participó en un evento local del Orgullo". El apoyo sindical permite a las personas trabajadoras defender a sus compañeras y compañeros de trabajo LGBTQ+. Una compañera del sindicato de la región Noreste compartió de qué manera tomó medidas para detener una cultura de no aceptación después de que una persona que trabajaba con ella se fue debido al gerente y después de notar el temor de algunos empleados y empleadas jóvenes.

Discriminación anti-LGBTQ+ en trabajo

Casi la mitad de todas las personas participantes habían observado o experimentado alguna forma de discriminación o maltrato anti-LGBTQ+ en el trabajo durante los últimos cinco años. Las personas LGBTQ+ eran más conscientes de las actitudes anti-LGBTQ+, fueran o no objetivo directo, y el 72% había observado discriminación, en comparación con solo el 40% de las personas no LGBTQ+ (véase la Figura 14).

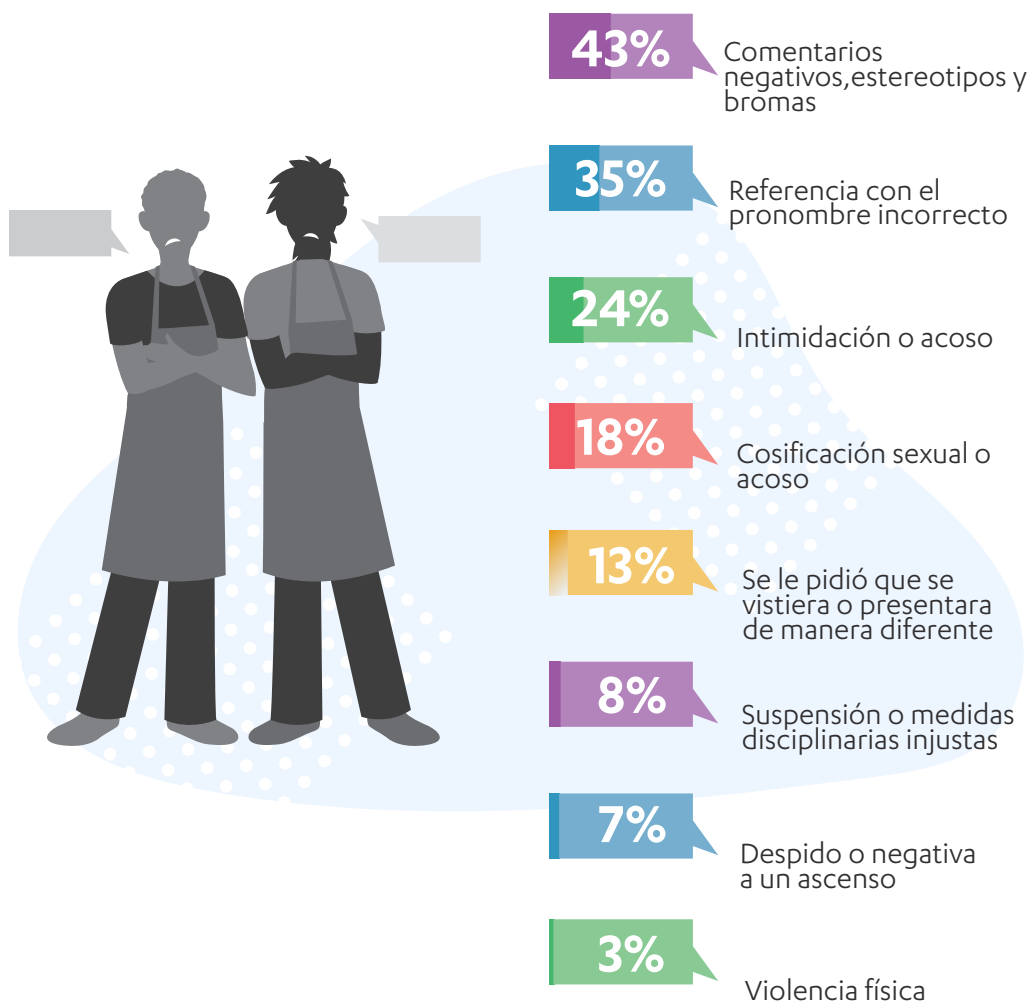
Figura 14: Discriminación anti-LGBTQ+ observada o experimentada en el trabajo en los últimos cinco años



Nota. Algunas, pero no todas, las personas ITNB+ participantes también se identifican como LGBTQ+.

Casi el 50% de la totalidad informó haber escuchado comentarios negativos, estereotipos y bromas relacionados con las personas LGBTQ+, y una cuarta parte experimentó o fue testigo de intimidación o acoso hacia personas LGBTQ+. Hubo otras múltiples experiencias desde disciplina injusta y negación de ascensos hasta la violencia física (véase la Figura 15).

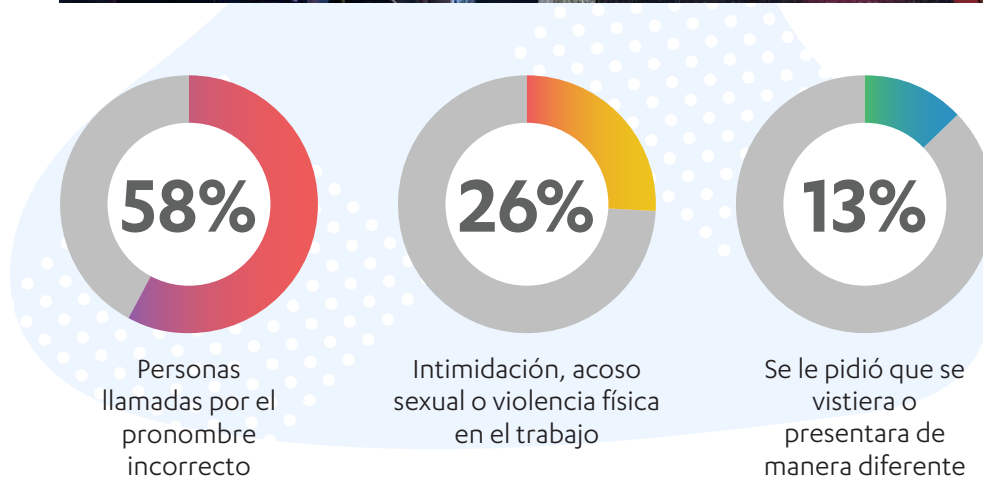
Figura 15: Discriminación anti-LGBTQ+ en el trabajo



Una trabajadora de salud canadiense cuir describió la discriminación que sufrió de una jefa homofóbica: “[Mi] jefa me dijo directamente a la cara que era homofóbica... Ella apartó a todas las personas gays; a una la trasladaron al piso de arriba, a otra la dejaron ir, y ese tipo de cosas. Fue algo descarado.”

Las personas participantes ITNB+ eran particularmente propensas a haber experimentado intimidación y acoso en el trabajo, y casi la mitad informó haber sufrido maltrato o haber sido llamados por pronombres incorrectos (véase la Figura 16).

Figura 16: Discriminación anti-ITNB+ en el trabajo



Una persona transgénero que trabaja en la caja de un comercio de comestibles relató su participación en el sindicato cuando experimentó discriminación por parte de la gerencia. Después de cambiar de nombre y recibir una nueva etiqueta con su nombre, un gerente de la tienda le dijo que tomara asiento y le dijo que tenía que volver a usar su antigua etiqueta. La persona recordó haberse sentido muy herida, pero haber hecho lo que le dijo su superior. Luego buscó ayuda del sindicato y le explicó a su representante sindical: "No puedo fingir más". El apoyo y la defensa del sindicato fueron fundamentales para que esta persona obtuviera el reconocimiento como persona LGBTQ+ y el reconocimiento de que nadie tiene derecho a negarle su identidad.

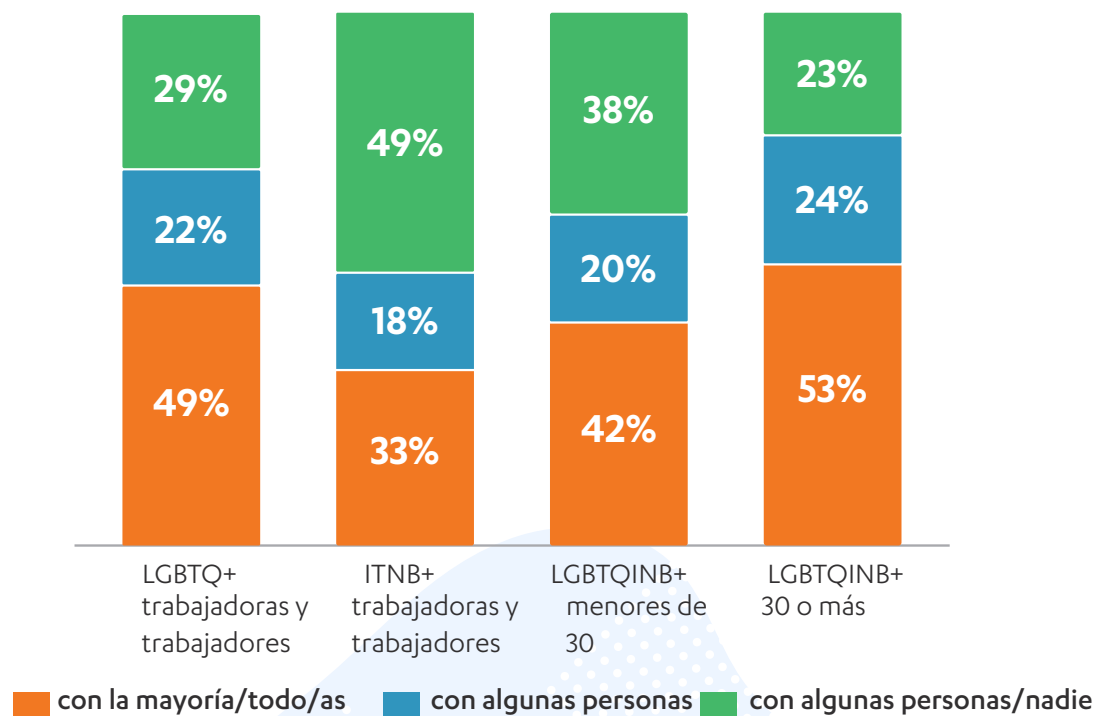
Fuera del clóset en el trabajo

Esto es algo micro de lo que se ve en mi pequeño mundo. Cuando entra a trabajar una nueva persona a nuestro comercio, [espero] que nadie asuma nada sobre esa persona, y que se sienta bien para ser exactamente quien es y sepa que no experimentará discriminación alguna, ni encubierta ni abierta, debido a quién es. Ese sería el ideal para mí, una esperanza para el futuro.

—Miembro de UFCW que trabaja en un comercio de comestibles en Virginia.

Un indicador importante de un lugar de trabajo inclusivo es si las personas LGBTQ+ se sienten cómodas con sus compañeras y compañeros de trabajo que sepan acerca de su identidad, relaciones o familias. Para algunas personas, la sencilla decisión de mencionar a la pareja o cónyuge por su nombre, hablar sobre planes de fin de semana o compartir hechos importantes de la vida puede implicar una cuidadosa deliberación sobre si es seguro hacerlo.

Figura 17: Personas que salieron del clóset en el trabajo



“ *“Nadie sabía de mi vida allí, era un total secreto porque tenía miedo de hablar al respecto con otras personas.”* — ”
 Persona trabajadora de un comercio minorista

Aproximadamente la mitad de las personas trabajadoras ITNB+ y un tercio de las LGBTQ+ dijeron que pocas personas o nadie en el trabajo sabía su identidad (véase la Figura 17). Si bien fueron más las personas de trabajo jóvenes las que se identificaron como LGBTQINB+, en general eran menos abiertas en el trabajo que las mayores de 30 años. Es posible que esta diferencia se deba a que las personas adultas más jóvenes se encuentran en diferentes etapas para identificar su orientación y de los procesos socioemocionales que implica sentirse listas para compartir esa información con familiares, amigas, amigos, compañeras o compañeros de trabajo.³⁸

Muchas personas manifestaron comodidad de haber salido del clóset en el trabajo. Una trabajadora de un comercio de comestibles del Medio Oeste compartió de qué manera participa en “conversaciones de pasillos para revelar ciertos temas. Me gusta sacar temas provocadores. Me gusta tener conversaciones que a muchas otras personas no le gustan y me gusta desafiar. Así que me gusta plantear estos temas y ver cuáles son las perspectivas de otras personas con las que trabajo. No creo que se trate de un sentimiento negativo hacia la comunidad ni nada por el estilo; es algo tácito. Pero creo que hay un clima agradable”.

Una trabajadora de un comercio minorista de la costa este compartió que en su trabajo anterior, nadie sabía sobre su pareja: “Nadie sabía de mi vida allí, era un total secreto porque tenía miedo de hablar al respecto con otras personas. Las demás personas en el trabajo se referían a su pareja como una amiga o su hermana. En su lugar de trabajo actual, siente que tiene voz y una plataforma como “dirigente gay, mujer de color” y lo atribuye en parte a estar en un lugar de trabajo sindicalizado y a su participación como dirigente sindical.

Desde la región del Atlántico medio, una persona que trabaja en mantenimiento recordó cómo enfatizó el interés del sindicato en los temas LGBTQ+ como forma de consolar a un compañero de trabajo que no quería hablar sobre la encuesta de OUTreach. Escuchó sus preocupaciones sobre a dónde “iría la información” y le respondió asegurando que “para eso es el sindicato. Es por eso que tenemos un programa de divulgación. Por eso está sucediendo esto que nunca antes había sucedido”. Hacerle saber que contaba con el apoyo del sindicato le dio la confianza necesaria para hablar sobre temas LGBTQ+ en el trabajo.

Las personas participantes que no habían salido del armario en el trabajo estaban preocupadas por ser estereotipadas, percibidas como poco profesionales o perder vínculos o relaciones sociales (véase el Cuadro 7). Casi un tercio de las personas dijo sentirse inseguro de haber revelado que eran LGBTQ+ en el trabajo, y casi una cuarta parte pensó que sus supervisores directos no serían receptivos. Algunas temían ser acosadas, condenadas al ostracismo, que se les negaran ascensos o ser despedidas.³⁹

Cuadro 7 Miedo a salir del clóset en el trabajo.

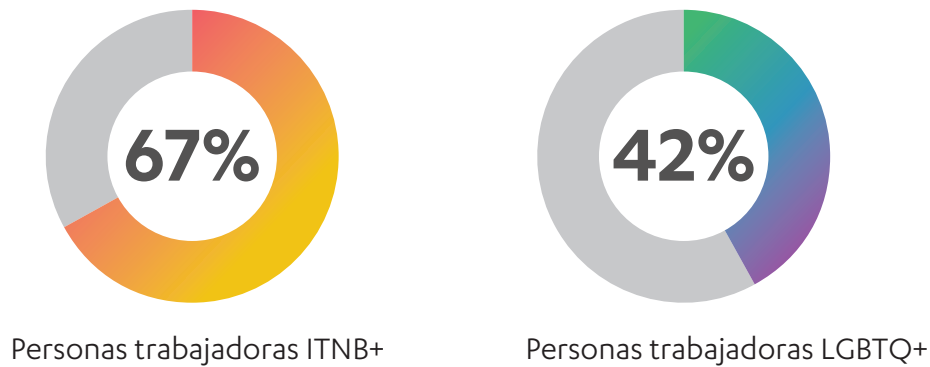
Miedos de participantes	% de todas las pers. particip. LGBTQINB+
Ser estereotipadas	53
Ser percibidas como poco profesionales	49
Perder vínculos	45
Sentirse inseguras	31
Sin buena acogida de supervisor/a directa/o	22

Una persona que trabaja en la caja de un comercio de comestibles canadiense describió que salir del clóset en el trabajo era "un equilibrio complicado". Describió que algunas personas que trabajan con ella eran "bastante abiertas" mientras que otras "optaban por permanecer en el armario". Citó "no sentir seguridad" como motivo de algunas personas que no salían del clóset en el trabajo y habló de la manera en que los compañeros y compañeras de trabajo evalúan la situación: "No es raro que una persona joven que es nueva en el trabajo se acerque a mí o a otra persona que haya salido del armario para charlar." De manera similar, una persona que trabaja en un comercio de delicatessen del Atlántico medio habló sobre cómo un compañero de trabajo no estaba seguro de si era "seguro para él salir del armario en el trabajo". En Virginia, la comunidad en general "tampoco era tan amigable con las personas homosexuales; tienden a acosar a las personas".

Seguridad en el trabajo

Muchas personas LGBTQ+ afiliadas que entrevistamos hablaron sobre casos en que no sentían seguridad en el trabajo, y todas reconocieron a compañeras y compañeros de trabajo LGBTQ+ que se sentían inseguros en el trabajo, incluidos algunos que incluso renunciaron al trabajo. Más de dos tercios de las personas participantes ITNB+ y casi la mitad de las LGBTQ+ habían sentido inseguridad en sus lugares de trabajo actuales al menos una vez debido a su género o sexualidad (véase la Figura 18). Una persona que trabaja en un comercio de comestibles del Medio Oeste habló de la manera en que el sindicato había ayudado a hacer de su lugar de trabajo un espacio más seguro para las personas LGBTQ+ al incluir una cláusula sobre los derechos trans en el convenio, y lo expresó así: "De esa manera, hemos hecho un buen trabajo, pero creo que aún hay más por hacer". Esa cautela puede explicar la dificultad que tuvimos para reclutar más participantes para las entrevistas.

Figura 18: Participantes que sienten inseguridad en el trabajo



Defensa del derecho a baños de género neutro

No tiene que ser de la noche a la mañana, de repente, que todos los baños sean de género neutro, pero si se va a hacer una reforma, ¿por qué no incorporarlos un piso por vez y explicar por qué? Y mientras se hacen cosas así, también se puede ayudar, de paso, [con] la comunicación: Aquí tienen a una buena persona del sindicato con quien hablar si tienen algún problema. Me encantaría ver más comunicación y educación para las personas.

— Miembro de UFCW que trabaja en la industria química en Canadá

En 2015, la Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo (OSHA) del Departamento de Trabajo (DOL) de Estados Unidos publicó una Guía para acceso a baños para personas trabajadoras transgénero que declaró que todos los empleados y empleadas, incluidos quienes son transgénero, deben tener acceso a baños que correspondan con su identidad de género.⁴⁰ Una persona trabajadora canadiense de la industria química, de género no conforme, describió el estrés de navegar por los baños y códigos de vestimenta en el trabajo: “Me resulta muy difícil cumplir con los códigos de vestimenta, y realmente me parece que tener un baño femenino y uno masculino que se comparten es bastante desconcertante a lo largo del día. Creo que probablemente lo que más me molesta es tener que elegir a qué baño voy”.

Las personas trabajadoras transgénero y no binarias en Estados Unidos y Canadá hablaron sobre las interacciones negativas con sus compañeras y compañeros de trabajo con respecto al uso de baños, por ejemplo las personas que “se asustan”. Esos incidentes se pueden convertir en situaciones sorprendidas diarias. Una mujer trans canadiense que trabaja en un comercio de comestibles describió la necesidad

de defenderse en respuesta a situaciones de encuentro negativas en el baño: "Hubo algunas ocasiones en que personas nuevas en el trabajo, empleadas y empleados nuevos tuvieron problemas con que yo usara el baño de mujeres. Es algo que no puedo dejar pasar. Voy directamente a quien sea el gerente de turno y no lo dejo como una opción. Le digo algo como, "Tienes que hablar con esta persona ahora". Si bien había conseguido una buena respuesta rápida de la gerencia a problemas con compañeras y compañeros de trabajo, compartir baños con clientes planteaba un conjunto adicional de ansiedades y desafíos. Una persona trabajadora de supermercado de la Costa Oeste manifestó que quería usar el baño de hombres pero no se sentía cómoda usando un servicio que se compartía con clientes. Fue útil comunicarse con una persona representante sindical para conseguir acceso a un baño de género neutro.

Los sindicatos locales están desempeñando un papel activo para garantizar el acceso a baños de género neutro como condición laboral básica (véase la Figura 19). Los baños de género neutro no están etiquetados por género y suelen ser de uso individual. Garantizar el acceso a baños próximos, de uso individual y de género neutro es una solución estructural que no sólo aumenta la seguridad y la dignidad de las personas transgénero y no binarias, sino que también puede ayudar a satisfacer otras necesidades de privacidad en los baños.

Figura 19: Acceso laboral a baños de género neutro



Caminos hacia la justicia social

Crear espacios seguros centrados en la persona trabajadora dentro de sindicatos y centros comunitarios afiliados, donde trabajadoras y trabajadores puedan abordar, denunciar y resistir las violencia, discriminación y acoso LGBTQ+ en el lugar de trabajo.

Los cambios de paradigma dentro de sindicatos y espacios de educación laboral pueden mejorar las experiencias y condiciones laborales para las personas trabajadoras LGBTQ+. Los sindicatos deben dotar a todas las personas trabajadoras de más recursos y formación sobre cómo guiar hacia políticas de inclusión y equidad LGBTQ+ y defenderlas.

- Aclarar y agilizar los procesos para denunciar y documentar la discriminación y el acoso en el trabajo.
- Ofrecer programas de formación frecuentes para las personas trabajadoras sobre cómo abordar la discriminación, el acoso o el maltrato a las personas LGBTQ+, sea de clientes, de compañeras o compañeros de trabajo, y defender la inclusión, la equidad y las identidades LGBTQ+ en todo el lugar de trabajo.
- Capacitar a representantes sindicales en la escucha activa en conversaciones valientes y personales, controles entre pares y creación de planes de acción para resolver conflictos que planteen trabajadoras y trabajadores sobre problemas, agravios, quejas y discriminación.
- Continuar defendiendo y ampliando la legislación local y federal que protege a trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ ante formas estructurales de opresión (como códigos de vestimenta y baños específicos por género)



Conclusión

Este informe destaca el poder del sindicato para actuar como catalizador del cambio para las personas trabajadoras LGBTQ+. Junto a otras organizaciones y colectivos de defensa de derechos, las organizaciones sindicales han podido crear lugares de trabajo más seguros y equitativos. Pero el trabajo está lejos de terminar. Las personas trabajadoras LGBTQ+, sus familias, amigas, amigos y comunidades se siguen enfrentando a muchas formas de desigualdad e indignidad. Para garantizar la equidad para las personas trabajadoras LGBTQ+, los sindicatos tienen que seguir dando pasos audaces y valientes en solidaridad con los movimientos por la justicia social y económica LGBTQ+.

Las personas trabajadoras LGBTQ+, que han sido destacadas en este informe, tienen el potencial para impulsar cambios en el trabajo y en el mundo. Invertir en el liderazgo de personas trabajadoras LGBTQ+ y sus aliados y aliadas es una forma de que las organizaciones sindicales puedan ayudar a consolidar su poder. Aumentar la representación de trabajadoras y trabajadores LGBTQ+ fortalece el sentido de pertenencia de estas personas y crea oportunidades de mayor colaboración entre personas trabajadoras para mejorar las condiciones laborales.

En una economía plagada de políticas laborales injustas y culturas laborales tóxicas, las y los activistas laborales como quienes pertenecen a UFCW y UFCW OUTreach, junto con personas y colectivos aliados, se enfrentan a la urgencia de trabajar con y para la comunidad de personas trabajadoras para abordar las luchas que quienes son LGBTQ+ encuentran en su vida laboral a diario. Las voces de las personas destacadas aquí son un testimonio de sus diversas experiencias laborales y de vida, y de cómo se han visto afectadas por la injusticia racial, el capacitismo, el clasismo, el sexismo y la xenofobia. Aceptar el trabajo que existe por delante garantizará que las dirigencias sindicales, las trabajadoras y los trabajadores puedan comprometerse juntos para lograr la justicia social para las personas trabajadoras LGBTQ+.

Apéndice

Cuadro A1: Características de la muestra del estudio

	% de todas las personas participantes en la encuesta	% de personas participantes LGBTQINB+	% de personas no LGBTQ+ participantes
Sector			
Comestibles	62	64	61
Comercio minorista	17	20	16
Empaque y procesamiento	9	4	11
Atención de salud	5	4	6
Otros sectores (como hotelero, cannabis, financiero, seguridad)	7	9	6
Región			
Canadá ^a	33	32	33
Central	8	15	6
Atlántico medio	14	8	16
Medio Oeste	7	5	9
Noreste	3	3	3
Noroeste	14	18	12
Centro Sur	2	6	1
Oeste	18	12	20
Edad^b			
18–24	9	20	4
25–29	10	17	8
30–34	13	18	11
35–44	21	21	21
45–55	22	15	25
55–64	21	8	26
65+	3	1	4
Raza/Etnia			
Indígena, norteamericana	3	3	2
Afroamericana, negra	5	3	6
Asia, isla del Pacífico	4	2	4
Latina	8	5	10
Multirracial	4	7	2
Blanca	72	76	72
Otra	5	4	5

Nota. Es posible que los porcentajes no sumen 100 debido al redondeo.

^a De las 363 personas participantes canadienses, el 46% estaba en Ontario, el 25% en Columbia Británica, el 19% en Saskatchewan, el 5% en Alberta y el 5% en otras provincias y territorios.

^b La edad media fue de 43 años.

Cuadro A2: Características de las personas participantes

	% de todas las personas participantes
Sector	
Comestibles	58
Comercio minorista	14
Empaque y procesamiento	7
Atención de salud	7
Otros sectores (como hotelero, cannabis, financiero, seguridad)	14
Región	
Canadá	21
Central	-
Atlántico medio	43
Medio Oeste	7
Noreste	15
Noroeste	7
Centro Sur	-
Oeste	7
Edad	
18–24	-
25–29	43
30–34	-
35–44	29
45–55	-
55–64	21
65+	7
Raza/Etnia	
Indígena, norteamericana	-
Afroamericana, negra	7
Asia, isla del Pacífico	-
Latina	14
Multirracial	7
Blanca	65
Prefiere no decir	7

Glosario

BISEXUAL: Atracción física y emocional tanto hacia hombres como mujeres.

DOBLE ESPÍRITU (O DOS ESPÍRITUS): Algunos pueblos indígenas se identifican como Dos Espíritus, en lugar de lesbianas, gays, bisexuales o transgénero. Históricamente, en muchas culturas indígenas, las personas de dos espíritus, o doble espíritu eran dirigentes respetados y personas de la medicina y, con frecuencia, se les asignaba una categoría especial por sus habilidades únicas para comprender las perspectivas tanto de hombres como de mujeres.

EN CUESTIONAMIENTO: persona que no está segura de su orientación sexual o identidad de género.

EXPRESIÓN DE GÉNERO: Forma en que una persona presenta su género a la sociedad en general (por ejemplo, femenino, masculino, andrógino).

GAY: Atracción física y emocional hacia personas del mismo género; puede incluir tanto a hombres como a mujeres o referirse solo a hombres.

GÉNERO FLUIDO O FLUIDEZ DE GÉNERO: Convicción de que las construcciones sociales de identidad de género y los roles de género recorren un espectro y no se pueden limitar a dos géneros; sentimiento de que el género de una persona varía de las nociones sociales tradicionales de dos géneros.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Sentido de una persona de su propio género en la sociedad (por ejemplo, hombre, mujer, no binario, etc.)

INTERSEX O INTERSEXUAL: Término general para referirse a las diferencias de rasgos sexuales o anatomía reproductiva. Las personas intersexuales nacen con estas diferencias o las desarrollan en la niñez. Existen muchas diferencias posibles en los genitales, hormonas, anatomía interna o cromosomas, en comparación con las dos formas habituales en que se desarrollan los cuerpos humanos.⁴²

LESBIANA: Mujer que siente atracción física y emocional por otras mujeres.

LGBTQ: Lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, doble espíritu, queer o cuir o en cuestionamiento.

NO BINARIA: No identificarse exclusivamente como hombre o mujer. Una persona no binaria puede identificarse como hombre y como mujer, en algún lugar intermedio o completamente fuera de estas categorías. Si bien muchas personas no binarias se identifican como transgénero, no todas se identifican así.⁴³

PANSEXUAL: Atracción física y emocional hacia personas de cualquier identidad de género.

PERSONA ALIADA: Una persona (generalmente heterosexual) que apoya y se identifica con la comunidad LGBTQ o con alguna identidad distinta a la suya. Las personas aliadas creen en la dignidad y el respeto de todas las personas y están dispuestas a desempeñar ese papel.⁴¹

ORIENTACIÓN / IDENTIDAD SEXUAL: Sentimientos de carácter profundo de atracción emocional y sexual: hacia personas del mismo género (lesbiana o gay), otro género (heterosexual) o de cualquier género (bisexual, pansexual, etc.).

QUEER O CUIR: Históricamente, un término negativo, pero reivindicado por algunas personas LGBTQ como forma positiva de referirse a su orientación o identidad sexual. También es un término popular para referirse a una perspectiva o una política de no normatividad.

TRANSGÉNERO: Describe a una persona cuya identidad de género, apariencia externa, expresión o anatomía no se ajusta a las expectativas convencionales de hombre o mujer. Se utiliza a menudo como término general para representar una amplia gama de identidades y expresiones de género no conforme.

Agradecimientos

Equipo de investigación:

UFCW OUTreach: Michele Kessler, Emmanuelle Lopez, Jean Tong

UCLA Labor Center: Sophia Ángeles, Lucero Herrera, Sid Jordan, Janna Shadduck- Hernández, Saba Waheed

Entrevistas a cargo de: Denise Anderson, Bill Easton, Kim Frost, Jackie Graticola, Sylvia Groom, Bertha Guillen, Sid Jordan, Shaun Kavanagh, Laura Kelley, Michele Kessler, Tracey Richardson, Nikki Rigano, Jean Tong

Junta de OUTreach: Ariana Davis, UFCW 21; Bertha Guillen, UFCW International; Billy Myers, UFCW 655; Denise Anderson, UFCW 367; Emmanuelle Lopez, UFCW Canada; Felicia Miller, UFCW 400; Jackie Graticola, UFCW 1006a; Jean Tong, UFCW 770; John Woods, UFCW 1500; Keh Moo, UFCW International; Kim Frost, UFCW/RWDSU 1102; Laura Kelley, UFCW 655; Tania Liu, UFCW 1006a; Lori Richards, UFCW International; Michele Kessler, UFCW 1776; Nikki Rigano, UFCW 1059; Rigo Valdez, UFCW 770; Sarah Cherin, UFCW 21; Shaun Kavanagh, UFCW/RWDSU 3; Shirley Hepditch, UFCW 175/633; Stuart Appelbaum, UFCW/RWDSU; Sylvia Groom, 175/633; Tracey Richardson, UFCW 770; William Easton, UFCW 7

Edición: Julie Monroe

Comunicaciones: Citlalli Chavez y Silvia Vasquez

Diseño: Design Action Collective, Wendell Pascual, Joseph Racca, y Lucero Herrera

Fotos: UFCW OUTreach, Wil Prada

Referencias del Informe: Sophia Ángeles, Lucero Herrera, Sid Jordan, Janna Shadduck- Hernández, y Saba Waheed. Valores sindicales y experiencias laborales LGBTQ+ de UFCW Encuesta a trabajadoras y trabajadores de UFCW de Estados Unidos y Canadá (Los Ángeles: UCLA Labor Center, 2020)

Este trabajo está autorizado con una licencia de [Creative Commons-Attribution-NonCommercial-Share- Alike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Referencias

- 1 "Supplemental Information for Funding Guidelines," Chinook Fund, 2015, 4–6, <https://chinookfund.org/wp-content/uploads/2015/10/Supplemental-Information-for-Funding-Guidelines.pdf>.
- 2 Se entiende por LGBTQ+ lesbiana, gay, bisexual, transgénero y queer o cuir, con el signo más para reconocer otra variedad de términos que las personas usan para describir su género o sexualidad. Se entiende por ITNB+ intersex o intersexual, trans, no binario y género no conforme, con el signo de más para reconocer la variedad de otros términos que las personas usan para describir su género más allá del binario. Se utiliza LGBTQ+ para hacer referencia a personas que participaron y manifestaron que eran LGBTQ+, ITNB+ o ambas. Se entiende que no LGBTQ+ se refiere a participantes que no se identifican como LGBTQ+ ni ITNB+.
- 3 M. V. Lee Badgett, Soon Kyu Choi, y Bianca D. M. Wilson, *LGBT Poverty in the United States: A Study of Differences between Sexual Orientation and Gender Identity Groups* (Los Angeles: UCLA School of Law, Williams Institute, 2019), 7–14, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/National-LGBT-Poverty-Oct-2019.pdf>.
- 4 Krishna Rau, "Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Rights in Canada," *The Canadian Encyclopedia*, actualizado el 19 de marzo de 2019, <https://thecanadianencyclopedia.ca/en/article/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-rights-in-canada>.
- 5 "LGBTQ Americans Aren't Fully Protected from Discrimination in 29 States," *Freedom for All Americans*, consultado el 19 de agosto de 2020, <https://www.freedomforallamericans.org/states/>.
- 6 Adam Liptak, "Civil Rights Law Protects Gay and Transgender Workers, Supreme Court Rules," *New York Times*, 15 de junio de 2020, <https://www.nytimes.com/2020/06/15/us/gay-transgender-workers-supreme-court.html>.
- 7 Associated Press, "Even with Ruling, Workplace Still Unequal for LGBTQ Workers," *NBC News*, 18 de junio de 2020, <https://www.nbcnews.com/feature/nbc-out/even-ruling-workplace-still-unequal-lgbtq-workers-n1231419>.
- 8 Amanda K. Baumle, M. V. Lee Badgett, y Steven Boutcher, "New Research on Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination: Effect of State Policy on Charges Filed at the EEOC," *Journal of Homosexuality* 67, no. 8 (2019): 1142–1143, <https://doi.org/10.1080/00918369.2019.1603494>; Brad Sears y Christy Mallory, "Employment Discrimination against LGBT People: Existence and Impact," in *Gender Identity and Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Practical Guide*, eds. Christine Michelle Duffy y Denise M. Visconti (Arlington, VA: Bloomberg BNA, 2016), 10, <https://escholarship.org/uc/item/9qs0n354>.
- 9 Kitty Krupat y Patrick McCreery, eds., *Out at Work: Building a Gay-Labor Alliance* (Minneapolis: University of Minnesota Press, 2000); Merriam Frank, *Out in the Union: A Labor History of Queer America* (Philadelphia, PA: Temple University Press, 2014); Maura Kelly y Amy Lubitow, "Pride at Work: Organizing at the Intersection of the Labor and LGBT Movements," *Labor Studies Journal* 39, no. 4 (2014): 257–277, <https://doi.org/10.1177/0160449X14567806>.
- 10 Kim Kelly, "How LGBTQ Activists Have Transformed the Labor Movement," *Teen Vogue*, 7 de junio de 2019, <https://www.teenvogue.com/story/lgbtq-union-activists-transformed-the-labor-movement>.
- 11 "Human Rights, Equity and Diversity (HRED) at UFCW Canada," *UFCW Canada*, consultado el 10 de agosto de 2020, http://ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=174&lang=en.
- 12 Ann Hergatt Huffman, Nicholas A., Smith, y Satoris S. Howes, "LGBTQ Parents and the Workplace," in *LGBTQ-Parent Families*, eds. Abbie E. Goldberg and Katherine R. Allen (Cham: Springer Nature Switzerland AG, 2020), 271–285, https://doi.org/10.1007/978-3-030-35610-1_17; Kate Miceli, "Life, Liberty, and the Pursuit of Paid Parental Leave: How the United States Has Disadvantaged Working Families," *University of Richmond Law Review Online* 33 (2019), <https://lawreview.richmond.edu/2019/07/09/life-liberty-and-the-pursuit-of-paid-parental-leave-how-the-united-states-has-disadvantaged-working-families/>.
- 13 Sara R. Smith, "Queers Are Workers, Workers Are Queer, Workers' Rights Are Hot! The Emerging Field of Queer Labor History," *International Labor and Working-Class History* 89 (Spring 2016): 192, <https://doi.org/10.1017/S014754791500040X>.
- 14 Frank, *Out in the Union*.
- 15 Kenneth Quinnell, "Pride Month Profiles: Bill Olwell," *AFL-CIO* (blog), 11 de junio de 2019, <https://aflcio.org/2019/6/11/pride-month-profiles-bill-olwell>.
- 16 "UFCW President Hansen Statement on Arizona Discrimination Bill," *UFCW Action*, 26 de febrero de 2014, <http://www.ufcwaction.org/2014/02/26/ufcw-president-hansen-statement-on-arizona-discrimination-bill/>.
- 17 Mackenzie Weinger y Lucy McCalmont, "Brewer Vetoes Arizona SB 1062," *Politico*, 26 de febrero de 2014, <https://www.politico.com/story/2014/02/jan-brewer-vetoes-arizona-sb-1062-104018>.

- 18 Joseph O’Sullivan, “1-1515: Group’s Bid to Prevent Transgender Bathroom Access Fails to Make Ballot,” *Seattle Times*, 7 de julio de 2016, <https://www.seattletimes.com/seattle-news/politics/groups-bid-to-prevent-transgender-bathroom-access-fails-to-make-ballot/>.
- 19 Robert Chlala, “Misfit Medicine and Queer Geographies: The Diverse Economy and Politics of Cannabis in Carceral Los Angeles,” *Environment and Planning C: Politics and Space* (noviembre de 2019), <https://doi.org/10.1177/2399654419884074>.
- 20 Paul Heidenreich, “Senate Passes Bill C-16 Which Defends Transgender Rights,” *Global News*, 16 de junio de 2017, <https://globalnews.ca/news/3532824/senate-passes-bill-c-16-which-defends-transgender-rights/>.
- 21 Jean Tong, email message to author, UFCW Resolution 11: Transgender and Gender Nonconforming Inclusive Healthcare (abril de 2018), 12 de agosto de 2020.
- 22 Christy Mallory, *The 2020 LGBT Vote: Preferences and Characteristics of LGBT Voters* (Los Angeles: UCLA School of Law, Williams Institute, 2019), <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/2020-LGBT-Vote-Oct-2019.pdf>; Meera Jagannathan, “1 in 5 LGBTQ Adults Isn’t Registered to Vote, Despite High 2020 Stakes,” *Market Watch*, 5 de noviembre de 2019, <https://www.marketwatch.com/story/1-in-5-lgbtq-adults-isnt-registered-to-vote-despite-high-2020-stakes-2019-10-11>.
- 23 Candace Bond, “Voting Rights Is an LGBT Rights Fight,” *ACLU*, 6 de agosto de 2015 <https://www.aclu.org/blog/lgbt-rights/transgender-rights/voting-rights-lgbt-rights-fight>; Vanessa Williams, “National LGBTQ Group Teams Up with Stacey Abrams on Voting Rights Initiative,” *Washington Post*, 28 de setiembre de 2019, <https://www.washingtonpost.com/politics/2019/09/28/national-lgbtq-group-teams-up-with-stacey-abrams-voting-rights-initiative/>.
- 24 “LGBT People in the Workplace: Demographics, Experiences and Pathways to Equity,” *Movement Advancement Project and National LGBTQ Workers Center*, consultado el 7 de agosto de 2020, <https://www.lgbtmap.org/lgbt-workers-brief>.
- 25 Kerith J. Conron y Shoshana K. Goldberg, *LGBT People in the United States Not Protected by State Non-discrimination Statutes* (Los Angeles: UCLA School of Law, Williams Institute, 2020), 1, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/LGBT-ND-Protections-Supp-Apr-2020.pdf>.
- 26 Ariane de Vogue y Devan Cole, “Supreme Court Says Federal Law Protects LGBTQ Workers from Discrimination,” *CNN*, 15 de junio de 2020, <https://www.cnn.com/2020/06/15/politics/supreme-court-lgbtq-employment-case/index.html>; *Bostock v. Clayton County, Georgia*, 17-1618 U.S. 590 (2020).
- 27 Pierre Dupreelle, Gabrielle Novacek, Jeff Lindquist, Nathan Micon, Simon Pellas, y Glenda Testone, “A New LGBTQ Workforce Has Arrived—Inclusive Cultures Must Follow,” *Boston Consulting Group*, June 23, 2020, <https://www.bcg.com/publications/2020/inclusive-cultures-must-follow-new-lgbtq-workforce>; Marin Wolf, “Most LGBTQ Workers in US Face Discrimination That’s Now Illegal,” *Bloomberg*, 23 de junio de 2020, <https://www.bloombergquint.com/onweb/most-lgbtq-workers-face-discrimination-that-s-now-illegal>.
- 28 “Union Contracts Can Provide Stable Protection for LGBT Workers during Uncertain Times,” *UFCW*, 22 de junio de 2017, <http://www.ufcw.org/2017/06/22/lgbtunion/>.
- 29 “Healthcare Laws and Policies,” *Movement Advancement Project and National LGBTQ Workers Center*, consultado el 7 de agosto de 2020 https://www.lgbtmap.org/equality-maps/healthcare_laws_and_policies.
- 30 Margot Sanger-Katz y Noah Weiland, “Trump Administration Erases Transgender Civil Rights Protections in Health Care,” *New York Times*, 12 de junio de 2020, <https://www.nytimes.com/2020/06/12/us/politics/trump-transgender-rights.html>; Selena Simmons-Duffin, “Transgender Health Protections Reversed by Trump Administration,” *NPR*, 12 de junio de 2020 <https://www.npr.org/sections/health-shots/2020/06/12/868073068/transgender-health-protections-reversed-by-trump-administration>.
- 31 “Supporting LGBTQI2S Rights,” *UFCW Canada*, consultado el 31 de agosto de 2020, http://www.ufcw.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=30184&Itemid=654&lang=en; “Publicly Funded Gender Affirming Care in Canada,” *UFCW Canada and Canadian Professional Association for Transgender Health Care*, actualizado el 27 de setiembre de 2018, 1, http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/posters/Publicly_Funded_Transition_Posters/SRS_genderAssignment_8.5x11_EN_2018.pdf.
- 32 Kellan Baker, Laura E. Durso, y Andrew Cray, “Moving the Needle,” *Center for American Progress*, 17 de noviembre de 2014, <https://www.americanprogress.org/issues/lgbtq-rights/reports/2014/11/17/101575/moving-the-needle/>.
- 33 Simmons-Duffin, “Transgender Health Protections.”
- 34 US Bureau of Labor Statistics, “Employee Benefits in the United States—marzo de 2017,” comunicado de prensa USDL-17-1013, 21 de julio de 2017, https://www.bls.gov/news.release/archives/ebs2_07212017.htm.
- 35 Ann Marie Ryan y Jennifer Leah Wessel, “Sexual Orientation Harassment in the Workplace: When Do Observers Intervene?” *Journal of Organizational Behavior* 33, no. 4 (2012): 489–490, <https://doi.org/10.1002/job.765>.
- 36 Karen I. Fredriksen-Goldsen, Jane M. Simoni, Hyun-Jun Kim, Keren Lehavot, Karina L. Walters, Joyce Yang, Charles P. Hoy-Ellis, y Anna Muraco, “The Health Equity Promotion Model: Reconceptualization of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Health Disparities,” *American Journal of Orthopsychiatry* 84, no. 6 (2014): 653–663, <http://dx.doi.org/10.1037/ort0000030>; Mark L. Hatzenbuehler y John E.

Pachankis, "Stigma and Minority Stress as Social Determinants of Health among Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Youth: Research Evidence and Clinical Implications," *Pediatric Clinics* 63, no. 6 (2016): 985–997, <https://doi.org/10.1016/j.pcl.2016.07.003>; Stephanie A. Pink Harper, Randall S. Davis, y Randolph Burnside, "Justice for All": An Examination of Self-Identified LGBT Job Satisfaction in the US Federal Workforce," *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration* 34, no. 2 (2017): 182–197, <https://doi.org/10.1002/cjas.1420>.

37 Tammie Smith, "Businesses Increasingly Are Showing Support to LGBTQ Communities Not Just to Attract Them as Customers," *Richmond Times-Dispatch*, 2 de setiembre de 2018, https://richmond.com/business/businesses-increasingly-are-showing-support-to-lgbtq-communities-not-just-to-attract-them-as-customers/article_c2f06ec3-2660-51ff-9c3b-7d6431b058de.html.

38 Pew Research Center, *A Survey of LGBT Americans: Attitudes, Experiences and Values in Changing Times* (Washington, DC: Pew Research Center, 2013), 44–64, https://www.pewsocialtrends.org/wp-content/uploads/sites/3/2013/06/SDT_LGBT-Americans_06-2013.pdf.

39 M. V. Lee Badgett, Honing Lau, Brad Sears, y Deborah Ho, *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination* (Los Angeles: UCLA School of Law, Williams Institute, 2007), 5–8, <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Bias-Workplace-SOGI-Discrim-Jun-2007.pdf>; Shabab Ahmed Mirza, Daniella Zessoules, Galen Hendricks, Michael Madowitz, y Laura E. Durso, "The State of the LGBTQ Community in the Labor Market: Pre-June 2018 Jobs Day Release," *Center for American Progress*, 5 de julio de 2018, <https://www.americanprogress.org/issues/economy/news/2018/07/05/453094/state-lgbtq-community-labor-market-pre-june-2018-jobs-day-release/>.

40 US Occupational Safety and Health Administration, *Best Practices: A Guide to Restroom Access for Transgender Workers*, 2015, 1–2, <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3795.pdf>.

41 "LGBT Action Cards," UFCW Canada, consultado el 2 de octubre de 2020, <http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/media/pdfs/LGBT-action-cards/LGBT-action-cards-EN.pdf>.

42 "FAQ: What Is Intersex?," *interACT*, actualizado el 18 de mayo de 2020, <https://interactadvocates.org/faq/#definition>.

43 "Glossary of Terms," *Human Rights Campaign*, consultado el 2 de octubre de 2020, <https://www.hrc.org/resources/glossary-of-terms>.



UCLA Labor Center

