



MANUAL ESPAÇOS INCLUSIVOS



DGB
BILDUNGSWERK BUND

POR UM SINDICALISMO INCLUSIVO E RESPETOSO DOS DIREITOS DAS PESSOAS LGBTIQ+

O movimento sindical enfrenta, em âmbito mundial, uma série de desafios e deve assumir compromissos com responsabilidade e consciência, entre eles, a reivindicação de direitos e a luta contra a desigualdade e qualquer forma de violência, bem como a incidência sócio-política na busca de melhores condições para as populações historicamente vulneráveis, como é o caso da comunidade LGBTIQ+.

Devemos nos dedicar, como movimento sindical, à defesa integral e real dos direitos humanos, pois, além de constituirmos um instrumento para sua proteção, temos um histórico de luta e busca constante da justiça social.

A comunidades LGBTIQ+ sofre, de maneira permanente, a violação de direitos, a limitação de sua expressão e identidade de gênero, assim como uma cultura permanente de violência estrutural que faz, por exemplo, com que as pessoas do coletivo trans conformem um dos grupos populacionais com menores índices de expectativa de vida.

O mundo desigual em que nos encontramos, que legitima social e culturalmente nossa consideração como “cidadãos e cidadãs de segunda categoria”, reflete essa limitação ou inclusive a negação de direitos para as pessoas LGBTIQ+, por exemplo, no acesso a empregos decentes, à seguridade social, à constituição de famílias, à liberdade de expressão, entre outros casos.

É a partir dessas preocupações que o Comitê Sub-regional LGBTIQ+ da ISP para México, América Central e República Dominicana, com o apoio do escritório sub-regional, elaborou uma proposta de declaração de organizações sindicais livres de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero e, junto a ela, um Manual de espaços inclusivos, com o objetivo de que as organizações sindicais não só façam uma aproximação a questões de caráter formativo, mas também, ao mesmo tempo, possam aprovar essa declaração junto a suas diretorias, conselhos ou assembleias e, com a ajuda do Manual, entender, reconhecer e implementar o que significa ser um espaço sem discriminação e inclusivo para as pessoas LGBTIQ+.

Para além do objetivo anterior, esta proposta visa oferecer subsídios para toda a região Interaméricas e Caribe, de modo a somar esforços e contribuir para a abertura desses espaços de formação, sensibilização e tomada de decisões, a fim de fortalecer a inclusão e a igualdade e, ao mesmo tempo, re모çar a ação sindical.

Atualmente, no mundo do trabalho, em especial na atenção à COVID-19, temos muitos trabalhadores e trabalhadoras dos serviços públicos que estão na primeira linha de atenção à emergência, com muita convicção e entrega, que fazem parte da comunidade LGBTQI+. É justo mencionar este fato porque historicamente contribuimos para o acesso aos direitos de todas as pessoas, mesmo quando existem brechas que continuam nos deixando para trás.

Já é hora de que o movimento sindical faça a diferença e, inclusive nos países em que existam formas de pensar e governar com visões conservadoras, nós possamos avançar na busca dos direitos e da igualdade, sem deixar ninguém para trás. Desse modo, podemos elevar a nossa voz, exercer pressão e ajudar a reverter essas desigualdades e as diferentes formas de discriminação e violência através dos meios possíveis, tais como as convenções coletivas, os instrumentos jurídicos trabalhistas, as regulações e as políticas públicas, entre outros.

Somos seres humanos, que amamos, sonhamos, contribuimos e acreditamos em um mundo sem diferenças, no qual tenhamos as mesmas oportunidades e o reconhecimento dos mesmos direitos.

Deiby Porras Arias
ANEP-Costa Rica
Coordenador do Comitê LGBTQI+ da ISP



O que significa ser uma organização sindical livre de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero?



#1 Zero tolerância à discriminação por orientação sexual e identidade de gênero:

Ser um espaço livre de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero, condenando a violência, o assédio, a discriminação, a exclusão, a estigmatização e o preconceito baseado na orientação sexual e identidade de gênero, incluindo outras expressões, tais como a vestimenta, o modo de falar e a gestualidade.



#2

Trabalho em prol da igualdade para as pessoas trabalhadoras LGBTQ+ e adoção de uma política sindical:

Ser uma organização sindical que respeite e promova a dignidade humana e o valor fundamental dos direitos humanos de todos os seus associados, bem como a eliminação de toda forma de discriminação por orientação sexual e identidade de gênero.

Construir uma política inclusiva que fomente, dentro da organização, a cultura de respeito e educação, de modo a contribuir para a erradicação da homo-lesbo-bi-transfobia, garantindo que todas as pessoas com uma orientação sexual ou identidade de gênero diversa sejam tratadas como iguais.

#3 Promoção de um trabalho de conscientização em relação à igualdade e respeito dos direitos humanos das pessoas trabalhadoras LGBTQ+:



Instar os diferentes setores e estruturas vinculadas à organização sindical a aderirem a esta declaração e fomentarem atitudes positivas com o fim de erradicar as formas de violência provocadas por mitos, estereótipos, preconceitos e discursos pseudocientíficos e estigmatizadores contra a população sexualmente diversa.

Adicionalmente, desenvolver capacitações, fóruns, oficinas, debates, entre outras atividades, sobre direitos humanos e temas de caráter sócio-político vinculados aos direitos da comunidade LGBTQ+.

#4 Compromisso de apoiar e implementar práticas em favor das pessoas trabalhadoras LGBTIQ+:



Conformar um espaço organizacional, de tipo “comitê”, no qual as pessoas trabalhadoras LGBTIQ+ possam estabelecer suas reivindicações e trabalhar sobre elas.

Os sindicatos devem fomentar uma cultura de integração, bem como a realização de atividades em comemoração dos dias 17 de maio, Dia Internacional contra a Homofobia, e 28 de junho, Dia do Orgulho LGBTIQ+, e gerar processos de reflexão respeitosos em temas de diversidades sexual e identidade de gênero.

#5 Uma organização que promova e desenvolva a negociação em favor dos direitos das pessoas trabalhadoras LGBTQ+:

Estabelecer negociações de carácter trabalhista, económico e social que promovam a igualdade, além de fazer uso dos instrumentos coletivos para a definição e reivindicações de direitos para a comunidade LGBTQ+.

#6 Instar a direção da organização a promover práticas de inclusão e respeito pelas pessoas trabalhadoras da comunidade LGBTQ+:

Fomentar espaços que promovam o respeito à identidade de género, assim como as mudanças necessárias em seus regimentos internos ou convenções coletivas para que as pessoas possam ser consideradas como “casais” sem importar a sua orientação sexual.

Desta forma, será outorgada licença por doença grave ou morte de seu companheiro ou companheira de acordo com o estipulado na lei, convenção ou regulação para prestadores autônomos de serviços, além de gerar sanções administrativas àqueles que discriminarem por razões de orientação sexual ou identidade de género dentro ou fora do horário de trabalho.

#7 Apoiar campanhas de comunicação:



Tanto internamente nas organizações sindicais quanto nos locais de trabalho, implementar estratégias de comunicação que visibilizem o sindicato como um espaço livre de discriminação pela orientação sexual e identidade de gênero.



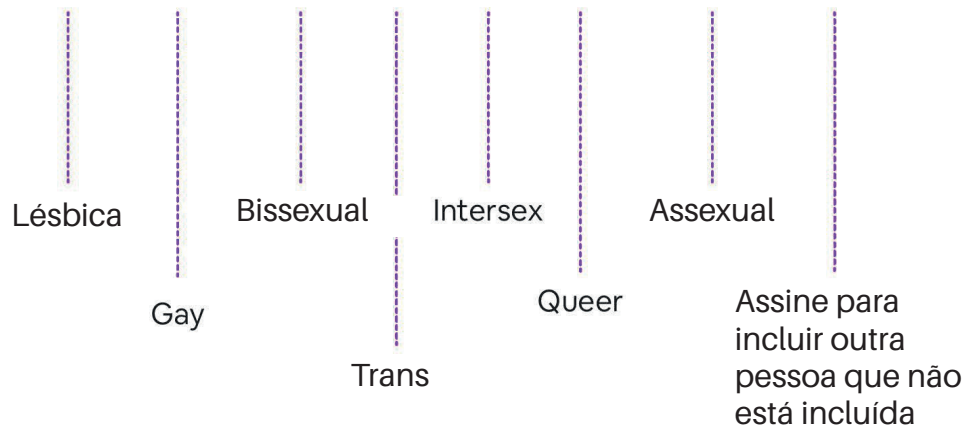
GLOSSÁRIO

DE TERMOS E

CONCEITOS



LGBTIQA+



A bandeira da diversidade sexual foi criada por Gilbert Baker em 1978. Suas cores são utilizadas no mundo todo para reivindicar os direitos e liberdades das pessoas da comunidade LGTBIQA+ como seres humanos.

GÊNERO

Refere-se aos aspectos socialmente atribuídos a um indivíduo, diferenciando o masculino do feminino, com base em suas características biológicas: o que a sociedade espera que alguém pense, sinta e faça por ser homem ou por ser mulher. Por exemplo, os mitos de que “homem não chora” ou que “mulher gosta de comprar sapato”. Assim, o gênero condiciona os papéis, as possibilidades, as ações, o aspecto físico e a expressão da sexualidade das pessoas.

IDENTIDADE DE GÊNERO

É a forma em que cada pessoa define o seu gênero. Pode corresponder ou não ao sexo atribuído ao nascer, ou seja, uma pessoa a quem, ao nascer, foi atribuído gênero masculino pode sentir que sua identidade de gênero é feminina, e vice-versa.

EXPRESSÃO DE GÊNERO

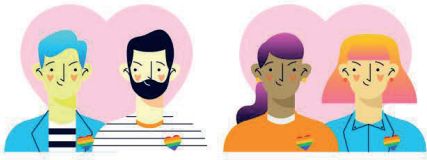
É como mostramos nosso gênero para o mundo: através do nosso nome, vestimenta, comportamento, forma de interagir, etc.

SEXO BIOLÓGICO

Conjunto de características biológicas (pênis, vagina, hormônios, etc.) que determinam o que é um macho ou uma fêmea na espécie humana. No momento do nascimento, atribui-se às pessoas um sexo de acordo com essas características. Nem sempre corresponde com o gênero auto-preconcebido.

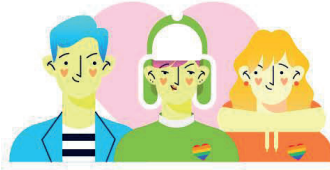
ORIENTAÇÃO SEXUAL

É a atração física, emocional, erótica, afetiva e espiritual que sentimos em relação a outra pessoa. Essa atração pode ser em relação a pessoas do mesmo gênero (lésbica ou gay), do gênero oposto (heterossexual), de ambos os gêneros (bissexual) ou a pessoas independentemente de sua orientação sexual, identidade e/ou expressão de gênero (pansexual).



GAY E LÉSBICA

Assim que o termo “homossexual” começou a ser sentido como clínico e pejorativo, “gay” passou a ser a denominação geral de rigor para se referir à pessoa com atração por pessoas do mesmo sexo, no final dos anos 60 e início dos 70. Gradativamente, à medida que o então chamado movimento de libertação gay ganhou força, a expressão “gay e lésbica” se tornou mais popular como forma de ressaltar os problemas similares, mas separados, enfrentados pelas mulheres na luta pela tolerância.



BISSEXUAL

Alguém que se sente atraído por pessoas de seu gênero ou de outras identidades de gênero. Não é um estágio de passagem direta para ser gay, como se descreveu algumas vezes.



TRANS +/- TRANS*

Dois termos gerais para as identidades não cisgênero.



TRANSGÊNERO

Um termo amplo para as pessoas cuja identidade de gênero ou expressão difere do sexo biológico que lhe foi atribuído ao nascer.



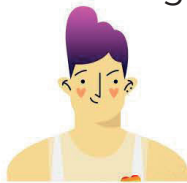
INTERSEX

Pessoa que nasce com características sexuais biológicas que não se associam tradicionalmente com corpos masculinos ou femininos. A intersexualidade não se refere à orientação sexual ou à identidade de gênero.



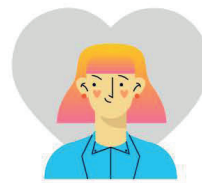
CISGÊNERO

Pessoa cuja identidade de gênero coincide com o sexo que lhe foi atribuído ao nascer.



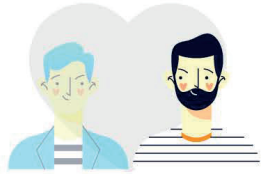
NÃO BINÁRIO

Uma pessoa que não se identifica nem como homem nem como mulher e se enxerga fora do gênero binário. Por vezes é usada a sigla N.B. ou a forma “enby”.



ASSEXUAL

Ou “ace”. Pessoa que experimenta pouca ou nenhuma atração sexual. Não se deve confundir com “pessoa aromática”, que experimenta pouca ou nenhuma atração romântica. As pessoas assexuais nem sempre se identificam como aromáticas, assim como as pessoas aromáticas nem sempre se identificam como assexuais. É comum algumas pessoas (assexuais ou não) se identificarem com uma orientação romântica diferente de sua orientação sexual.



DEMISSEXUAL

Pessoa que geralmente não experimenta atração sexual, a menos que tenha se formado uma forte conexão emocional, mas não necessariamente romântica, com alguém.



GRAYSEXUAL

Alguém que ocasionalmente experimenta atração sexual, mas de modo geral não o faz. Cobre uma espécie de espaço cinza entre a assexualidade e a identidade sexual.



PANSEXUAL

Alguém que se sente atraído por pessoas de todas as identidades de gênero. Sua atração ocorre em relação às qualidades de uma pessoa, independentemente de sua identidade de gênero. O prefixo “pan” significa “todos”, rejeitando o binário de gênero que alguns argumentam estar implícito no termo “bissexual”.



GÊNERO FLUIDO

Termo usado por pessoas cuja identidade muda. Esses indivíduos podem se identificar ou expressar como mais masculinos em alguns dias e mais femininos em outros.



G.N.C

Ou Gênero não Conforme. Alguém que expressa o gênero fora das normas tradicionais associadas com a masculinidade ou com a feminilidade. Nem todas as pessoas não conformes com o gênero são transgênero, assim como algumas pessoas transgênero expressam o gênero de maneira convencional ou masculina.

Bibliografia consultada

Manual “Sindicalistas ¡Juntos por los derechos LGBT!” (2007),
Internacional da Educação e Internacional de Serviços Públicos

Alguns conteúdos de 2020 © Visibles, ONG- <https://visibles.gt/>

Algumas ilustrações por pikisuperstar- www.freepik.com

Arte e design gráfico

Raúl Prado Rodríguez

Esta publicação faz parte do projeto “Luta contra retrocessos, fortalecendo sindicatos na promoção de igualdade de oportunidades e combate à discriminação”, nº 2017 2606 6/DGB 0014, 2018-2020, em cooperação com a DGB Bildungswerk BUND. A produção contou com o apoio financeiro do BMZ (Ministério Federal de Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha) e o conteúdo é de responsabilidade exclusiva da ISP. Sua reprodução completa ou parcial é permitida mediante a citação de créditos para a ISP.



MANUAL ESPAÇOS INCLUSIVOS



DGB
BILDUNGSWERK
BUND