



LOS SINDICATOS Y EL PERSONAL LGBT+ EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE DOCUMENTO INFORMATIVO



ANTECEDENTES DE NUESTRA INVESTIGACIÓN

“Un ataque contra uno es un ataque contra todos” es un principio que ha inspirado al movimiento obrero de todo el mundo durante generaciones, incluidos los trabajadores y las trabajadoras de todos los sectores del transporte. Las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero y de otras identidades *queer* siempre han desempeñado un papel crucial en nuestros sindicatos, pero solo en los últimos años se han reconocido sus aportaciones y los problemas específicos que enfrentan en el entorno laboral.

La ITF se propone cerrar esta laguna de conocimiento. En 2023 encargamos una investigación independiente sobre la situación del personal LGBT+ en los sectores de la aviación y del transporte público a nivel mundial. En colaboración con sindicatos de diversas regiones, la investigadora Megan Brown analizó recursos ya disponibles sobre esta materia y realizó entrevistas con líderes sindicales y trabajadores y trabajadoras LGBT+. Este documento informativo expone las

principales conclusiones. Si desea adentrarse en estas cuestiones, puede consultar el informe completo en el [sitio web de la ITF](#).

Generalmente se considera que los empleos en la aviación y el transporte público están entre las oportunidades laborales más inclusivas para las personas LGBT+. No obstante, las experiencias laborales pueden variar significativamente según el contexto social y cultural, el entorno legal y político, la orientación sexual, la identidad de género y otros factores como la raza, la etnia y la religión, y, especialmente, la presencia de un sindicato que brinde apoyo en el lugar de trabajo. Para muchas personas LGBT+, la violencia, el acoso y la discriminación siguen siendo una realidad cotidiana en su vida laboral.

Es crucial que entendamos los desafíos que enfrenta el personal LGBT+ para fortalecer las estrategias sindicales dirigidas a apoyar a estas personas de manera efectiva y garantizar sus derechos e igualdad.



“El empleador no ofrece nada en absoluto. Y, por ejemplo, tengo bastante cuidado de no revelar mi identidad cuando estoy en el extranjero. Pero al final, cuando decides ser auxiliar de vuelo, sabes que viajarás a países donde podrían matarte si encuentras pareja allí”.

RETOS QUE AFRONTA EL PERSONAL LGBT+

- Si los desplazamientos llevan al personal a atravesar distintas jurisdicciones políticas, sus derechos y su seguridad pueden verse comprometidos, especialmente en el caso de personas con identidades muy politizadas. Las diversas ubicaciones geográficas de los sindicatos analizados ponen de manifiesto las complejidades de moverse entre diferentes jurisdicciones, y ciertas formas de desplazamiento requeridas en empleos del transporte se identificaron como especialmente peligrosas para el personal LGBT+. Quienes realizan trabajos transfronterizos a menudo ven comprometidos sus derechos y seguridad, especialmente cuando sus identidades se politizan, lo que subraya la necesidad de respuestas sindicales creativas.
- Las personas que trabajan de cara al público están expuestas a múltiples desafíos superpuestos en su rol de “intermediarias” con pasajeros y clientes. Parte de esta labor impone cargas especiales al personal LGBT+, especialmente cuando no cuenta con el apoyo de sus empleadores. Al personal del transporte se le pide con frecuencia que interactúe con una gran variedad de viajeros y viajeras. Aunque tanto los trabajadores y las trabajadoras como los sindicatos reconocen que estas interacciones no pueden ser controladas totalmente por los empleadores, también señalan que las interacciones abusivas se vuelven más difíciles de manejar cuando no hay certeza sobre si los empleadores brindarán al personal LGBT+ el apoyo necesario frente al acoso del público.
- Los desafíos que afronta el colectivo LGBT+ son profundamente interseccionales y se vinculan especialmente con cuestiones de opresión por motivo de género, raza y etnia. Los desafíos que enfrenta el personal LGBT+ trascienden la orientación sexual y la identidad de género, por lo que la actividad



sindical dirigida a promover sus derechos debe considerar la complejidad de estas identidades interseccionales. Esto resalta la importancia de un enfoque sindical integral hacia la igualdad LGBT+.

“Muchas personas trabajadoras LGBT+, independientemente de si han salido del armario o no, están sometidas a un estrés muy fuerte... porque no pueden ser ellas mismas debido a todas las presiones culturales, la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo en una sociedad”.

RESPUESTAS SINDICALES EN TORNO A LA ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL LGBT+

Nuestra investigación también explora cómo el personal LGBT+ y sus sindicatos están respondiendo a estos retos. Aunque encontramos numerosos ejemplos de iniciativas positivas que están generando un cambio real, también resulta evidente que queda mucho por hacer.

- La visibilidad, los espacios comunitarios LGBT+ y las estrategias de organización específicas para cada comunidad siguen siendo importantes. A pesar de las profundas variaciones en el nivel de visibilidad o apertura en cuanto a su identidad de las personas trabajadoras en los sindicatos entrevistados, la importancia de las campañas para crear espacios de afinidad y fomentar la visibilidad entre el personal LGBT+ se destacó repetidamente como un aspecto fundamental de la labor.
- No obstante, tanto activistas como dirigentes sindicales criticaron con frecuencia a empleadores y sindicatos por su trato hacia el personal LGBT+. Se quejaron de que algunos sindicatos y empleadores hablan mucho sobre los derechos humanos, e incluso ofrecen la financiación necesaria, pero sin la voluntad política que hace falta para convencer al personal heterosexual de la necesidad de igualdad. Estas dinámicas internas reflejan la dificultad de equilibrar las cuestiones sindicales “centrales” con la inclusión del colectivo LGBT+.
- Hemos detectado un cambio notable hacia la organización que busca crear lugares de trabajo neutros en cuanto al género, mediante la negociación y la organización, tanto formal como informal, en torno a políticas de uniformes, vestuarios y el uso de pines con pronombres. Esto indica un reconocimiento creciente por parte de los sindicatos de la importancia de dar cabida a diversas identidades y expresiones de género en el transporte y en el movimiento sindical. Además, está aumentando el número de sindicatos que introducen cambios en sus estructuras para integrar más plenamente las voces del personal LGBT+ en la vida sindical.



PRÓXIMOS PASOS

En la fase previa a su 46.º Congreso, que se celebrará en Marrakech en octubre de 2024, la ITF está priorizando la igualdad como una de sus seis reivindicaciones mundiales. Además de nuestros programas consolidados de apoyo a los sindicatos que organizan a la juventud y las mujeres trabajadoras del transporte, pretendemos que la solidaridad con el personal LGBT+ sea un pilar fundamental de todo lo que hacemos. Los sindicatos de la aviación y el transporte público están marcando el camino, y nosotros reafirmamos nuestro compromiso con la igualdad para el personal de todos los sectores del transporte en todo el mundo.

Si desea saber más sobre este proyecto de investigación o participar en la labor de organización que realiza la ITF a favor de la igualdad LGBT+ en el transporte, póngase en contacto con [James Bartholomeusz](#).

“Pero, por nuestra parte, estamos educando a la gente. Y no solo educamos, también actuamos... Podemos hacer que las empresas rindan cuentas porque somos personas luchadoras, nos hacemos oír y tenemos poder”.



WWW.ITFGLOBAL.ORG

· MOVEMOS EL MUNDO ·



FEDERACIÓN
INTERNACIONAL
DE LOS TRABAJADORES
DEL TRANSPORTE

49-60 Borough Road
Londres SE1 1DR
+44 (0)20 7403 2733