



# Encuesta cuatrienal de la IE sobre los derechos de las personas LGTBI+ en la educación 2024



## Sobre los autores:

**Viktoria Eberhardt** es investigadora en el Institute for Conflict Research (Instituto para la Investigación de Conflictos) de Viena (Austria). Se licenció en Estudios de Desarrollo así como en Periodismo y Ciencias de la Comunicación por la Universidad de Viena, y actualmente es profesora externa en la Universidad de Graz. Su labor de investigación se centra en las relaciones de género, los estudios LGTBI+ y las desigualdades sociales desde perspectivas interseccionales.

**Steph Florquin** es experta en igualdad de género y ha dedicado su carrera a promover los derechos humanos, en particular mediante un trabajo programático en el sector de las ONG y la investigación orientada a la acción, con el objetivo de fundamentar políticas y programación en favor de las poblaciones minoritarias. Su trabajo se ha centrado especialmente en los derechos del colectivo LGTBI+, la violencia de género, la migración, la salud sexual y reproductiva y los derechos del niño.

## Internacional de la Educación (IE):

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a 32 millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas 383 organizaciones en 178 países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.



Esta obra tiene licencia [Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



# Encuesta cuatrienal de la IE sobre los derechos de las personas LGTBI+ en la educación 2024

**Advertencia sobre el contenido:** El presente informe incluye contenido que puede herir la sensibilidad de algunas personas, como son las alusiones al suicidio, la homofobia y la transfobia.

# Table of Contents

<b>Prólogo</b>	<b>1</b>
<b>Introducción</b>	<b>3</b>
1. Contexto y objetivo del estudio	3
2. Metodología	4
<b>Resultados</b>	<b>6</b>
Sección 1: Un contexto político complicado para los sindicatos	6
1. <i>Grandes disparidades entre los contextos de los países participantes</i>	6
2. <i>Oposición política y pública contra los derechos LGTBI+ en varios países</i>	8
Sección 2: Interpretación sindical de las cuestiones LGTBI+ en relación con la educación	12
1. <i>Situación percibida del personal docente y el PAE LGTBI+</i>	12
2. <i>Relevancia de las cuestiones LGTBI+ en el seno del sindicato</i>	15
Sección 3: Actividades y estructuras sindicales en favor de los derechos LGTBI+	18
1. <i>El cambio empieza en el seno del sindicato</i>	18
2. <i>Incidencia e investigación</i>	19
3. <i>Apoyo a docentes, miembros del PAE y estudiantes LGTBI+ a título individual</i>	21
4. <i>Concientización, formación y material didáctico</i>	22
5. <i>Colaboración</i>	22
6. <i>Sindicatos que no trabajan por los derechos LGTBI</i>	23
7. <i>Planes para futuras actividades LGTBI</i>	24
Sección 4: Opiniones de los sindicatos sobre el trabajo de la Internacional de la Educación en el ámbito LGTBI+	25
1. <i>Conocimiento del trabajo de la IE sobre cuestiones LGTBI+ y presencia en espacios LGTBI+</i>	25
2. <i>Satisfacción con el trabajo LGTBI+ de la IE</i>	26
3. <i>Flujo de información desde la IE a los sindicatos</i>	27
4. <i>Importancia del proceso</i>	28
Sección 5: Retos y necesidades de los sindicatos	28
1. <i>Retos externos</i>	28
2. <i>Retos internos</i>	29
3. <i>Necesidades expresadas por los sindicatos</i>	29
4. <i>Perspectivas y prioridades para el futuro</i>	32
<b>Conclusiones</b>	<b>33</b>
Sección 1: Recomendaciones para las organizaciones miembros de la IE	35
<b>Recomendaciones</b>	<b>35</b>
Sección 2: Recomendaciones para la Internacional de la Educación	36
<b>Anexos</b>	<b>37</b>
Anexo 1: Cuestionario	37
Anexo 2: Entrevista	46

## Figures

---

Figura 1. Respuestas a la encuesta en las regiones de la IE (n=114)	4
Figura 2. Aceptación percibida de lo/as docentes y PAE lesbianas, gais, bisexuales, así como trans e intersexuales (n=114)	13
Figura 3. Índice AP para docentes y miembros del PAE lesbianas, gais, bisexuales así como trans e intersexuales en las regiones de la IE (n=114)	13
Figura 4. Relevancia de las actividades LGTBI+ (n=114)	15
Figura 5. Conocer al menos a una persona LGTBI+ e importancia percibida de las actividades LGTBI+ (n=114)	15
Figura 6. Sindicatos que llevan a cabo actividades de defensa o investigación para apoyar los derechos LGTBI+ a nivel nacional (n=114)	19
Figura 7. Actividades de incidencia e investigación según el tamaño del sindicato (n=114)	20
Figura 8. Actividades de promoción e investigación detalladas (n=114)	20
Figura 9. Promoción de la no discriminación en el empleo a favor de los/as docentes y miembros del PAE LGTBI+ (n=114)	21
Figura 10. Cooperaciones con otras organizaciones (n=114)	22
Figura 11. Planes para llevar a cabo más actividades LGTBI+ (n=114)	24
Figura 12. Planes para llevar a cabo más actividades LGTBI+ por región (n=114)	24
Figura 13. Planes para llevar a cabo más actividades LGTBI+, por tamaño del sindicato (n=114)	24
Figura 14. Satisfacción de los sindicatos con las actividades de la IE sobre cuestiones LGTBI+ (n=114)	26
Figura 15. Satisfacción con las actividades de la IE sobre cuestiones LGTBI+, en función de la región de la IE (n=114)	26
Figura 16. Satisfacción con las actividades de la IE sobre cuestiones LGTBI+, en función del tamaño del sindicato (n=114)	26
Figure 17. Necesidades de los sindicatos para llevar a cabo más actividades LGTBI+ (n=114)	29
Figura 18. Necesidades de los sindicatos para llevar a cabo más actividades LGTBI+ en las regiones de la IE (n=114)	30
Figura 19. Actividades en las que debería centrarse la IE (n=114)	32

## Glosario de la Internacional de la Educación

**Bisexual:** Término para describir a las personas que se sienten emocional, romántica o sexualmente atraídas por personas de más de un género (UNFE, 2024).

**Cisgénero:** Se refiere a las personas que se identifican con el género que se les asignó al nacer, y se les suele denominar “hombre cis” o “mujer cis”.

**Necrónimo:** El necrónimo (o deadname) de una persona transgénero se refiere al nombre que se le puso al nacer y que está relacionado con el género que se le asignó.

**Gay:** Término genérico para describir a las personas que se sienten emocional, romántica o sexualmente atraídas por personas de su mismo sexo. Aunque suele utilizarse para describir a los hombres, algunas mujeres y personas no binarias también pueden identificarse como gais (UNFE, 2024).

**Género:** El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada considera apropiados en un momento dado, normalmente para hombres y mujeres. Estos atributos, oportunidades y relaciones se desarrollan a escala social y se van aprendiendo e integrando mediante procesos de socialización. Dependen del contexto y del momento, y pueden cambiar. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en una mujer o un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades que se les asigna, las actividades que emprenden, su acceso a los recursos y su control de los mismos, así como las oportunidades para tomar decisiones (Centro de Capacitación de ONU Mujeres, 2024).

**Expresión de género:** La forma en que las personas manifiestan externamente su género a través de sus acciones y su apariencia, como, por ejemplo, la manera de vestirse, de hablar y de gesticular. Algunos de los términos para describir la expresión de género son masculino/a, femenino/a y andrógino/a (UNFE, 2024).

**Identidad de género:** La identidad de género se refiere a cómo se siente una persona con respecto a su propio género. Las personas pueden identificarse como hombres, mujeres u otra cosa, y su identidad de género puede coincidir o no con el sexo que se les asignó al nacer. Todas las personas tienen una identidad de género y expresan su género de forma única y personal (Plan Internacional, Gender-Transformative Education, UNGEI y UNICEF, 2021).

**Heterosexual:** Término que se refiere a un hombre que se siente romántica, emocional o físicamente atraído por las mujeres o viceversa, a menudo denominado hetero (UNFE, 2024).

**Homofobia:** Cualquier forma de prejuicio o actitud hostil hacia quienes se sienten atraídos por personas de su mismo sexo (UNFE, 2024).

**Intersexualidad:** Las personas intersexuales nacen con características sexuales físicas (como, por ejemplo, anatomía sexual, órganos reproductores, patrones hormonales o patrones cromosómicos) que no se ajustan a las nociones binarias típicas de los cuerpos masculinos o femeninos (OCHCR, 2024).

**Lesbiana:** Término para describir a las mujeres que se sienten emocional, romántica o sexualmente atraídas por otras mujeres (UNFE, 2024).

**Lesbofobia:** Cualquier forma de prejuicio o actitud hostil hacia las lesbianas.

**LGBTI+:** Acrónimo para lesbianas, gais, transgénero, bisexuales, intersexuales y demás personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género y características sexuales que se consideran que no se ajustan a las normas sociales (UNFE, 2024).

**No binario:** Término utilizado para describir a una persona cuya identidad de género queda fuera del binarismo de género masculino-femenino. Este término puede englobar una amplia variedad de experiencias de género, en particular personas con una identidad de género específica que no es exclusivamente ni hombre ni mujer, personas que se identifican con dos o más géneros

(bigénero, pangénero o poligénero) y personas que no se identifican con ningún género (agénero). Las personas no binarias también se pueden describir, o no, como trans, de género queer o de género fluido (persona cuyo género no es permanente a lo largo del tiempo) (UNFE, 2024).

**Sexo:** El sexo se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como mujeres u hombres. Aunque estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes (puesto que hay individuos que poseen ambos), sí que tienden a diferenciar a los seres humanos como hombres y mujeres (Organización Mundial de la Salud, 2024).

**Orientación sexual:** Sentimiento o atracción romántica, emocional o física de una persona hacia personas del mismo, de distinto o de más de un género. Abarca la heterosexualidad, la homosexualidad, la bisexualidad y una amplia gama de expresiones más (UNFE, 2024).

**Transgénero:** Las personas que se identifican como transgénero son personas cuya identidad de género no coincide con el género que se les asignó al nacer. Trans se utiliza a menudo como abreviatura de transgénero (National Center for Transgender Equality, 2024).

**Transición:** La transición (de género) se refiere a los procesos sociales o médicos para cambiarse la expresión de género, o el cuerpo, con el fin de adaptarse a su propio sentimiento interno de identidad de género. La transición puede implicar tratamientos médicos, aunque no siempre.

**Transfobia:** Cualquier forma de prejuicio o actitud hostil hacia las personas transgénero, incluida la negación de su identidad de género o la negativa a reconocerla (UNFE, 2024).



# Prólogo

Tomando como base los principios de igualdad y no discriminación establecidos en su Constitución, la IE reconoce y denuncia desde hace tiempo la discriminación que sufren las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales, docentes, personal de apoyo educativo (PAE) y estudiantes, así como todas las personas cuya orientación sexual, identidad o expresión de género difieren de la norma social (LGBTI+). La IE y nuestras organizaciones miembros trabajamos para promover los derechos de las personas LGBTI+ tanto en el movimiento sindical de la educación como en la sociedad en general, a nivel local, nacional, regional y mundial.

La encuesta cuatrienal de la IE sobre los derechos de las personas LGBTI+ proporciona una gran cantidad de información sobre la labor que llevan a cabo las organizaciones miembros por la defensa de los derechos de las personas LGBTI+ en la educación.

Damos las gracias a todas las organizaciones miembros que han participado en esta encuesta. El índice de respuesta fue de 113 respuestas completas por parte de los sindicatos, una cifra sin precedentes que refleja un fuerte compromiso en todas las regiones de la IE. Se trata del índice de respuesta más alto de todas las encuestas de la IE sobre personas LGBTI+ hasta la fecha, casi el doble desde la última vez que se realizó en 2014, antes de nuestro 8º Congreso Mundial, y refleja la importancia que los sindicatos otorgan a nuestro papel en la defensa y la promoción de los derechos del alumnado, el personal docente y el personal de apoyo educativo LGBTI+. También me gustaría extender mi agradecimiento al equipo de investigación por su atenta colaboración y su sincera dedicación al informe.

Al leer el informe me llamaron la atención especialmente algunas cuestiones, aunque todo el estudio merece una lectura detenida.

Los y las activistas LGBTI+ y sus aliados están experimentando una oleada de represalias por su trabajo en todo el mundo. Los poderes antidemocráticos y fascistas tienen cada vez más en la mira a la membresía LGBTI+ de la IE y a sus aliados, que podrían verse privados rápidamente incluso de los progresos y los derechos que con tanto esfuerzo han conseguido. El sector de la educación se ha convertido en uno de los focos específicos de esta actividad regresiva, un hecho que ha puesto aún más en peligro las vidas y el sustento de las personas LGBTI+.

En todas las regiones de la IE se han dado casos desgarradores de discriminación, acoso y violencia contra el personal docente, el PAE, el alumnado LGBTI+ y sus defensores. Pasamos la mayor parte del tiempo en nuestros lugares de trabajo y el colectivo LGBTI+ que forma parte de nuestra membresía tiene derecho a mostrarse tal como es, libre de intolerancia, discriminación, acoso o violencia.

A pesar de todo, los sindicatos de la educación suelen expresar opiniones más progresistas que el gobierno del país donde trabajan. Aunque es muy necesario reforzar las capacidades y el intercambio de conocimientos entre los sindicatos, la mayoría de los sindicatos participantes desean ampliar su labor en torno a las cuestiones LGBTI+ y consideran que es importante que los sindicatos aborden estas cuestiones.

Un primer paso que pueden realizar todos los sindicatos es reflexionar sobre cómo hacer que su sindicato sea más inclusivo para su membresía LGBTI+ y este informe ofrece recomendaciones claras sobre cómo hacerlo. Construir sindicatos inclusivos es imprescindible para alcanzar nuestro objetivo de renovación sindical. Les animamos a leer la encuesta y reflexionar sobre la medida en que los ejemplos e historias sindicales son relevantes para sus contextos, así

como a debatir las conclusiones y las recomendaciones en su sindicato. Los sindicatos de la educación pueden, y deben, desempeñar un papel clave en la lucha por la igualdad de derechos y una educación de calidad para todos y todas. El mensaje de la IE a nuestra membresía LGBTI+ y a sus aliados sigue siendo firme y claro: los y las vemos, estamos a su lado y luchamos con ustedes por el reconocimiento y la consecución de sus derechos humanos.



David Edwards  
Secretario general

# Introducción

## 1. Contexto y objetivo del estudio

*“Todos los/as docentes y estudiantes deberían ser libres para enseñar y aprender en un entorno seguro e inclusivo en el que se respeten los derechos LGTBI”* Resolución de 2019 de la IE sobre: Garantizar los derechos del colectivo LGTBI

Desde su creación en 1993, la Internacional de la Educación (IE) ha reconocido y se ha esforzado por luchar contra la discriminación y el acoso que sufren el personal docente, el personal de apoyo a la educación (PAE) y los/as estudiantes lesbianas, gais, transgénero, bisexuales e intersexuales (LGTBI+), así como todas las demás personas cuya orientación sexual, identidad de género o expresión de género difieren de la norma social. Se han adoptado varias resoluciones y se han emprendido acciones para promover los derechos LGTBI+ tanto en el seno del movimiento sindical de la educación como en la sociedad en general, a escala local, nacional, regional y mundial. Esta Encuesta cuatrienal sobre los derechos LGTBI+ forma parte de una serie de encuestas o informes sobre cuestiones y derechos LGTBI+ en el sector de la educación que la IE viene elaborando desde el año 2001. El informe anterior se redactó en 2014 (y se publicó en 2015). En 2018, la organización aprovechó la oportunidad de su 25º aniversario para examinar las políticas y estructuras establecidas, así como las iniciativas emprendidas durante el último cuarto de siglo, en pos de la promoción de los derechos LGTBI+ y de los avances en este ámbito.

La Encuesta cuatrienal de 2024 pretende, por tanto, proporcionar una muestra

representativa de las políticas sindicales, los puntos de incidencia y los retos educativos actuales, junto con estudios de casos seleccionados que tratan de impulsar el trabajo de la IE en lo que respecta a la promoción y protección de los derechos LGTBI+ en y a través de la educación.

Los objetivos de la encuesta son:

- Conocer y comprender el trabajo que realizan los sindicatos en apoyo de los derechos LGTBI+ en la educación (enfocado al profesorado y al alumnado) y en favor de los derechos LGTBI+ en el seno de sus respectivas organizaciones.
- Examinar los principales acontecimientos, en particular los avances en la consecución de la igualdad y la inclusión en la educación.
- Describir y debatir los retos a los que se enfrentan los sindicatos cuando trabajan, o aspiran a trabajar, por los derechos LGTBI+ en la educación, sobre todo en contextos donde existen movimientos contrarios a las cuestiones de género y LGTBI+.
- Entender de qué manera la IE puede brindar un mejor apoyo a las organizaciones miembros en este sentido.

Como veremos en el capítulo sobre metodología, un número significativo de sindicatos han participado en esta encuesta, y dicha participación ha sido mayor que en ediciones anteriores. El presente informe consta de cinco secciones. La sección 1 describe el contexto político en el que los sindicatos

abordan, o no, el tema de los derechos LGTBI+, punto clave para entender los conocimientos y la percepción que tienen los sindicatos del tema, así como las actividades que llevan a cabo en este sentido. Se exponen los recientes cambios políticos que repercuten en el trabajo de los sindicatos, así como los movimientos contrarios a las cuestiones de género y LGTBI+. La sección 2 aborda la comprensión que tienen los sindicatos de las cuestiones LGTBI+ en general, y cómo se relacionan con el sector educativo en particular. Constatamos que, una década después de la última encuesta, el interés de los sindicatos por trabajar en cuestiones LGTBI+ ha aumentado. La sección 3 del informe describe las actividades que los sindicatos llevan a cabo para promover los derechos LGTBI+. La sección 4 se centra en la percepción que los sindicatos tienen del trabajo de la IE relativo a cuestiones LGTBI+: en qué medida conocen el trabajo, si han participado en espacios de la IE y hasta qué punto están satisfechos con ello. La última y quinta sección aborda los principales retos que experimentan los sindicatos a la hora de llevar a cabo actividades LGTBI+, así como la expresión de sus necesidades, y concluye con una serie de recomendaciones para los sindicatos de la educación y para la IE.

## 2. Metodología

### Métodos

Para esta encuesta se han utilizado dos métodos: un cuestionario cuantitativo en línea y una serie de entrevistas cualitativas semiestructuradas. Por primera vez, la Encuesta LGTBI+ ha incluido un cuestionario independiente de las demás partes de la Encuesta sobre Igualdad y Diversidad, y ha incluido una parte cualitativa, gracias a lo cual se han podido obtener datos más exhaustivos.

### Instrumentos y procedimientos

Aunque el cuestionario de 2024 incluye varias preguntas de la encuesta LGTBI+ anterior, se procuró entender de manera más detallada las cuestiones LGTBI+ introduciendo+, por ejemplo, preguntas separadas para la orientación sexual (cuestiones LGB) y la identidad de género (cuestiones TI). Además, se hizo hincapié en el contexto político y el contexto jurídico de los sindicatos. El cuestionario (adjunto en el anexo 1) consta de una serie de preguntas de respuesta única y respuesta múltiple y de varias preguntas abiertas. Las personas encuestadas tardaron aproximadamente 20 minutos en completarlo. Para comprobar la claridad y pertinencia de este, se envió un cuestionario piloto a varias organizaciones miembros seleccionadas de todas las regiones. Los datos cuantitativos se organizaron y analizaron con Microsoft Excel. Además de los datos recopilados a través del cuestionario, hemos cotejado la información proporcionada por la IE relativa al tamaño de los sindicatos.

Los datos cualitativos se recopilaron por medio de entrevistas exhaustivas semiestructuradas realizadas a varios y varias representantes sindicales. Se preguntó a las personas encuestadas si estaban interesadas en participar en una entrevista y, a continuación, se realizó un muestreo intencional para garantizar una representación equilibrada de todas las regiones. Se diseñó un manual de entrevista (anexo 2) que incluye secciones sobre el contexto de los países, las acciones sindicales relativas a los derechos

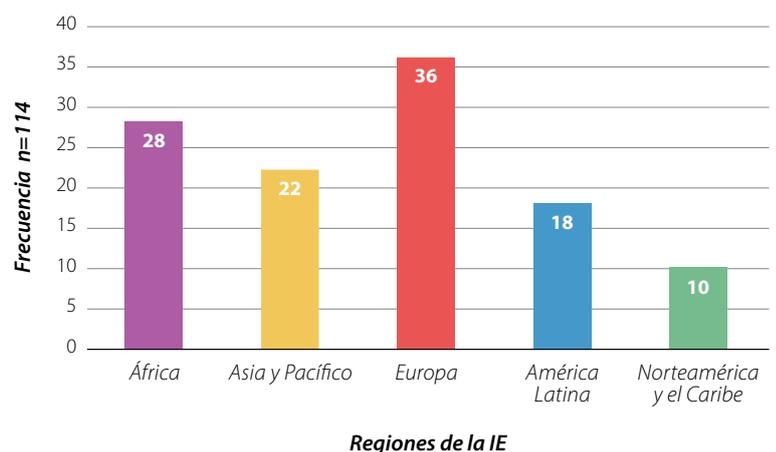


Figura 1. Respuestas a la encuesta en las regiones de la IE (n=114)

LGTBI+, los retos, las necesidades y la percepción del trabajo de la IE en materia LGTBI+. Las entrevistas duraron entre una hora y una hora y media, y fueron grabadas y parcialmente transcritas textualmente. Debido a problemas de conexión, una de las entrevistas se realizó a través del chat de WhatsApp. Tras la transcripción, la codificación temática se realizó manualmente. Las transcripciones en inglés y francés han sido traducidas al español para la elaboración del informe.

Asia y el Pacífico, 3 a Europa, 2 a América Latina y 1 a América del Norte y el Caribe. Estos y estas participantes también se presentan de forma anónima en el informe.

## **Participantes**

El cuestionario se envió a las 383 organizaciones miembros de la IE de las cinco regiones y en los idiomas oficiales de la IE (es decir, inglés, español y francés). Hubo 114 respuestas válidas a la encuesta (respuestas completas sin errores de lógica), lo que significa que se llegó al 29,8% de los sindicatos afiliados. En comparación con la última encuesta sobre cuestiones LGTBI+ de la IE, el número de respuestas se ha casi duplicado, pasando de 59 a 114. No sólo el alcance de la encuesta de 2024 ha sido mayor, sino que la distribución entre las regiones también ha sido más balanceada, como se muestra en la figura 1. El mayor porcentaje se registró en Europa (31,5%, n=36), seguida de África (24,6%, n=28) y Asia-Pacífico (19,3%, n=22). El 15,8% (n=18) de las respuestas proceden de América Latina, y la proporción más pequeña corresponde a América del Norte y el Caribe (8,8%, n=10).

Un total de 23 sindicatos solicitaron que su país o territorio se mantuviera en el anonimato, 9 de los cuales tienen su sede en África, 5 en Europa, 4 en América del Norte y el Caribe, 3 en Asia-Pacífico y 2 en América Latina. En estos casos, el informe hace únicamente referencia a las correspondientes regiones de estos sindicatos.

Por otra parte, 12 representantes sindicales de distintos países, miembros del personal o miembros elegidos por los sindicatos, participaron en las entrevistas cualitativas semiestructuradas. Todas las regiones estuvieron representadas en las entrevistas: 3 corresponden a África, 3 a

# Resultados

## Sección 1: Un contexto político complicado para los sindicatos

### 1. *Grandes disparidades entre los contextos de los países participantes*

Existen grandes disparidades en cuanto a los contextos políticos, socioculturales y jurídicos de los países representados en la encuesta, abarcando desde situaciones en las que las personas LGTBI+ tienen los mismos (o casi los mismos) derechos jurídicos y protecciones que las personas heterosexuales y cisgénero<sup>1</sup>, hasta situaciones en las que tienen algunos derechos, pero limitados, y situaciones en las que son objeto de una fuerte discriminación, estigmatización e incluso criminalización. Hacerse una idea general de los diversos contextos resulta clave para comprender las posibilidades que tienen los sindicatos de trabajar en cuestiones LGTBI+, y las normas sociales y culturales que prevalecen en las sociedades de las que hablan los/as representantes sindicales.

De las 114 personas encuestadas, 41 afirmaron que en su país es ilegal mantener relaciones sexuales con personas del mismo sexo; 59 afirmaron que el matrimonio entre personas del mismo sexo es ilegal en su país; 42 trabajan en países donde no existen uniones civiles entre personas del mismo sexo; y 46 trabajan en países donde no es posible cambiarse el nombre de nacimiento ni el identificador de género en los documentos oficiales.

La encuesta llegó a un gran número de sindicatos que trabajan en países donde se penalizan las relaciones entre personas del mismo sexo. Al cotejar las respuestas con información secundaria, resultó que algunas de las personas encuestadas creían que el marco jurídico de su país es

más restrictivo de lo que realmente es. Esto también se refleja en las entrevistas, en las que una persona representante pensaba que las relaciones entre personas del mismo sexo son ilegales en su país cuando en realidad nunca han sido penalizadas.

El hecho de que no todas las personas encuestadas estén informadas sobre la legalidad de las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo dentro de su propio contexto demuestra que, en algunos casos, se necesita más información sobre el tema. Si los sindicatos asumen que las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo son ilegales en su país cuando en realidad no lo son, es probable que eso interfiera en sus planes de llevar a cabo más actividades sobre cuestiones LGTBI+.

De las entrevistas deducimos que las personas LGTBI+ de **Islandia** y **Canadá** tienen los mismos derechos a vivir en pareja, a tener una familia y a participar libremente en la sociedad y en el empleo que las demás personas. Las personas transgénero pueden modificar su identificador de género sin necesidad de acudir a un tribunal. La persona representante del sindicato islandés *Kennarasamband Islands* (KI) recalcó que la igualdad es uno de los seis elementos en los que se centran las escuelas, y que se debería garantizar que todos los niños y todas las niñas reciban clases sobre cuestiones LGTBI+, aunque esta parte de la ley de igualdad no se aplique totalmente. Aunque en Canadá los derechos LGTBI+ son sólidos, existen disparidades regionales, y los derechos de la familia suscitaron en el pasado un debate público en la región de **Quebec**. Aunque hoy en día estos derechos apenas encuentran oposición, otros temas, en particular los derechos de las personas transgénero, sí que están presentes en el debate público.

Tanto **Costa Rica** como **Argentina** defienden los derechos humanos de las personas LGTBI+ mediante una legislación

<sup>1</sup> **Cisgénero** se refiere a las personas que se identifican con el género que se les asignó al nacer.

antidiscriminatoria, y el matrimonio, las uniones civiles y la adopción están abiertos a las parejas del mismo sexo, así como el derecho a la transición<sup>2</sup> sin tener que recurrir a procedimientos médicos o judiciales. En el caso de **Argentina**, el país se ha convertido en un “referente para el continente latinoamericano”, según indica la persona representante entrevistada de la *Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina* (CTERA), sobre todo tras la aprobación de la Ley de Identidad de Género, que otorga a las personas transgénero autodeterminación y reconoce a las personas no binarias en documentos de identificación, entre otros derechos<sup>3</sup>.

En **Italia**, las personas representantes sindicales entrevistadas tacharon de insuficientes los derechos de las personas LGTBI+: si bien existen uniones civiles, las parejas del mismo sexo no pueden contraer matrimonio y tienen dificultades para obtener la patria potestad. Las cuestiones LGTBI+ siguen siendo un tabú cultural, y los episodios de violencia y discriminación se encuentran con un silencio cómplice. De hecho, la persona representante de la *Federazione Lavoratori della Conoscenza CGIL* (FLC-CGIL) señaló que “la ley está un poco más avanzada que la sociedad, pero realmente no garantiza la igualdad de oportunidades”. Las diferencias regionales agravan la situación. Por ejemplo, algunas autoridades locales permiten a los padres y las madres del mismo sexo acceder a la patria potestad a través de su sistema judicial:

*“Siempre es difícil para las familias, porque siempre tienen que demostrar algo, a menos que tengan suerte y vivan en una ciudad o en una zona donde los ayuntamientos sean más comprensivos, por así decirlo. De lo contrario, siempre tienen que pasar por un tribunal. (...) Es una gran incertidumbre”. FLC-CGIL, Italia*

2 **Transición (de género)** se refiere a los procesos sociales o médicos necesarios para cambiarse la expresión de género o el cuerpo con el fin de ajustarse a su propio sentido interno de identidad de género. La transición puede implicar tratamientos médicos, pero no siempre.

3 Véase también **ILGA** World <https://database.ilga.org/argentina-lgbt> y <https://database.ilga.org/costa-rica-lgbt>

En **Sri Lanka**, la situación de los derechos de las personas LGTBI+ es limitada y compleja, ya que las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo son ilegales, mientras que las personas transgénero tienen derecho a cambiar legalmente de género (tras un diagnóstico médico). Como muestra este diálogo entre la persona que realiza la entrevista y la persona representante del sindicato de docentes *Union of Sri Lanka Teachers Solidarity* (USLTS), las personas transgénero se han vuelto más visibles en la sociedad, mientras que las personas homosexuales siguen estando fuertemente estigmatizadas:

Representante del USLTS: *“Antiguamente, [las personas transgénero] no salían del armario, era una vergüenza para ellas, pero ahora (...) la transexualidad es algo normal: salen del armario, aparecen en los medios de comunicación y también hablan con las demás personas. Salen del armario y luchan por sus derechos. Pero antes tenían que esconderse, (...) no se mostraban como eran. (...) Debido a nuestra cultura, las lesbianas y los gais no están aceptados/as en Sri Lanka”.*

Persona que realiza la entrevista: *¿Las personas transgénero están más aceptadas que las lesbianas y los gais?*

Representante de USLTS: *“De acuerdo con nuestra cultura”.* USLTS, Sri Lanka

En varios países representados por los sindicatos que participaron en las entrevistas, las personas LGTBI+ carecen de derechos legales o sufren una importante discriminación legal. La situación más grave es la de **Kiribati**, donde las relaciones sexuales consentidas entre personas del mismo sexo están penalizadas, y las personas LGTBI+ carecen de derechos legales. No obstante, la persona representante del sindicato señaló que en los últimos cinco años se habían logrado avances, indicando que el Gobierno había adoptado medidas para reconocer y apoyar a la comunidad tradicional LGTBI+ de Kiribati, denominada binabinaine<sup>4</sup>, permitiéndole organizarse

4 Mayoritariamente hombres homosexuales y bisexuales y mujeres transgénero. *“La diversidad de género se percibe en las personas denominadas binabinaine y binabinamwane, que pueden comportarse y vivir como*

como comunidad, así como organizar y participar en concursos de belleza. A raíz de esta creciente aceptación, la persona representante del *Kiribati Union of Teachers'* (KUT) cree que ahora es más fácil ser LGTBI+, a pesar de que el rechazo social sigue siendo fuerte:

*"[Antes, las personas LGTBI+] no eran muy visibles. Una vez que el Gobierno las reconoció, el tema se volvió más visible. (...) El Gobierno sabe que cada persona tiene un derecho, así que está trabajando para conseguir ese derecho. Pero a la mayoría de la gente no le importa los derechos de estas personas. (...) No aceptan [a las personas LGTBI+ / binabinaine o Bimba], según la cultura, (...) las abandonan a su suerte, (...) Cuando tienes a un miembro de tu familia que quiere ser así, que es un hombre y quiere comportarse como una mujer, entonces la familia no lo acepta (...) no acepta al Bimba, no están de acuerdo con eso".* KUT, Kiribati

En tres países representados en las entrevistas –**Madagascar, Benín y otro país africano cuyo nombre se ha mantenido en el anonimato**– la homosexualidad no está penalizada, pero las personas LGTBI+ no tienen derechos, tal como lo confirman los datos de la base de datos de ILGA WORLD<sup>5</sup>. Las personas transgénero no pueden cambiar legalmente de género, y las parejas del mismo sexo no están legalmente reconocidas. Las personas entrevistadas ilustraron esta situación sociocultural y jurídica. Las personas LGTBI+ se enfrentan a un fuerte rechazo social y son *"penalizadas por la sociedad"*

(FEKRIMPAMA, Madagascar). La persona representante sindical de Benín explicó que las personas LGTBI+ no están por lo general aceptadas en el país, y mucha gente considera que no pertenecen a la sociedad beninesa:

*"En Benín vivimos en una sociedad tradicional, somos africanos, una sociedad tradicional, así que la sociedad no entiende cómo este tipo de tendencias van a prosperar en el país. (...) La mayoría de la gente de Benín piensa que estas personas [LGTBI+], o al menos esta tendencia, no debería aparecer en nuestra sociedad. (...) [Las personas LGTBI+] se esconden por todas partes".* SNEP, Benín

## **2. Oposición política y pública contra los derechos LGTBI+ en varios países**

En el cuestionario, el 36,8% de los/as representantes sindicales afirma que en los últimos 5 años se han producido cambios importantes en el contexto nacional en lo que respecta a las cuestiones LGTBI+ (avances o retrocesos), lo que afecta al trabajo de las organizaciones. Algunos sindicatos informan de la aplicación de leyes favorables al colectivo LGTBI+, como el matrimonio entre personas del mismo sexo en **Costa Rica**, el proyecto de ley de reforma del reconocimiento de género en **Escocia**, la legislación sobre autonomía de género en **Islandia** o la despenalización de las relaciones entre personas del mismo sexo (**país anónimo, América del Norte y el Caribe**).

Un *sindicato anónimo de un país africano* expresó en el cuestionario su preocupación respecto al auge de los gobiernos de derechas y al aumento de los sentimientos anti-trans por parte de representantes políticos. Como se deduce de las preguntas abiertas, en algunos países las cuestiones LGTBI+ se utilizan como instrumento de presión política entre los partidos de izquierdas y de derechas, y estos últimos tienden a referirse a las personas LGTBI+ como una *"ideología"*, en lugar de un colectivo,

*personas de género opuesto al que se les asignó al nacer. La organización de la sociedad civil Boutokaan Inaomataia ao Mauriia Binabinaine Association trabaja para acabar con la violencia y la discriminación basadas en la orientación sexual, la identidad y la expresión de género en Kiribati, especialmente para los/as binabinaine". Véase <https://outrightinternational.org/our-work/pacific/kiribati>. BIMBA Inc. es una organización oficialmente establecida en 2016, fundada por personas binabinaine (hombres gais, hombres bisexuales y mujeres trans) para defender sus derechos humanos, su salud y su bienestar. Véase: <https://www.facebook.com/bimbakiribati/>*

<sup>5</sup> Base de datos de ILGA WORLD: <https://database.ilga.org/benin-lgbti> y <https://database.ilga.org/madagascar-lgbti>

según señaló un sindicato de **Polonia**. Los sindicatos expresaron su preocupación por esta tendencia, lo que también significa que las cuestiones LGTBI+ están muy presentes en el discurso político de sus respectivos contextos. Aunque la presencia de las cuestiones LGTBI+ en el discurso político es polarizadora y, en algunos casos, hostil hacia las personas LGTBI+, también suscita un mayor interés en el tema por parte de los sindicatos.

En general, los sindicatos que respondieron al cuestionario tienden a expresar opiniones más progresistas que el gobierno del país en el que operan. Las personas encuestadas lo manifestaron criticando leyes, gobiernos o políticos/políticas conservadores/as, como puede verse a modo de ejemplo en la siguiente cita del *Education and Science Workers' Union* (EGITIM-SEN) de **Türkiye**. Es importante señalar que algunos sindicatos que participaron en la encuesta están ubicados en países en los que, a día de hoy, se siguen penalizando las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo.

*“En los últimos años, debido al aumento de las políticas y los discursos anti-LGTBI por parte del poder político, nuestro sindicato está trabajando más por la defensa de los derechos LGTBI”.* EGITIM-SEN, Türkiye

Además de los recientes cambios políticos que empoderan a legisladores y legisladoras que no apoyan los derechos LGTBI+, hay otros grupos conservadores contrarios al colectivo LGTBI+ y a las cuestiones de género que están presentes en muchos –si no en la mayoría– de los países que participaron en la Encuesta, incluso en aquellos donde las personas LGTBI+ cuentan con sólidos derechos y protección legal.

En las preguntas abiertas del cuestionario se mencionan los retos que plantean los grupos emergentes que se oponen activamente a los derechos LGTBI+, como se muestra en los siguientes ejemplos de personas encuestadas de **Canadá** y el **Reino Unido**:

*“El movimiento a favor de la patria potestad ha ganado fuerza e*

*impulso de este a oeste de Canadá. CTF/FCE propone que otras organizaciones miembros de la IE examinen estudios de casos que pudieran fundamentar la defensa de la IE en torno a la protección de los/as jóvenes LGTBI+”.* Canadian Federation of Teachers, CTF/FCE, Canadá

*“Ha habido tensiones en torno a las cuestiones de identidad de género. Escocia intentó aprobar una Ley de Reconocimiento de Género que fue vetada por el Gobierno británico, el cual también ha pospuesto la actualización de la legislación en este ámbito y la prohibición de la terapia de conversión, tal y como había prometido. El Ministerio de Educación de Inglaterra acaba de publicar una serie de directrices sobre el ‘cuestionamiento del género en niños y niñas’ que parece vulnerar los principios de salvaguardia y la legislación en materia de igualdad. Las guerras culturales se invocan constantemente para sembrar división, y nos vemos obligados a luchar constantemente contra esto”.* National Education Union, NEU, Reino Unido

En las entrevistas, los/as representantes sindicales de **Italia**, **Argentina** y **Costa Rica** también mencionaron los recientes cambios políticos que afectan negativamente a los derechos LGTBI+. Según los/as representantes sindicales italianos, el actual Gobierno de extrema derecha se opone firmemente al avance de las cuestiones LGTBI+, consolidando así las fuerzas conservadoras en una sociedad que se opone abiertamente a los derechos LGTBI+. Del mismo modo, el Gobierno argentino de ultraderecha, que asumió el poder en diciembre de 2023, ha emprendido un ataque contra la legislación relativa a los derechos humanos. El presidente se opone abiertamente a la legislación en materia de derechos humanos promulgada anteriormente, en particular a una ley que exige que los/as funcionarios/as públicos/as cuenten con una formación en

materia de género, y a otra que permite que haya documentos de identidad de género neutro. Además, los defensores y las defensoras de los derechos humanos están siendo utilizados/as como chivos expiatorios y se han producido ataques contra oficinas y domicilios de activistas de los derechos humanos. Según la persona representante de CTERA, el discurso oficial contra los derechos ha dado lugar a un creciente movimiento de discurso misógino, homofóbico, lesbofóbico y transfóbico en las redes sociales, que se materializa en actos de violencia psicológica, física, material e incluso sexual. En consecuencia, el sindicato teme que lo que se ha conseguido como resultado de luchas colectivas, de la defensa de los derechos y de logros alcanzados durante gobiernos anteriores, corra ahora el riesgo de desaparecer.

*“En este momento, los derechos LGBT, los derechos humanos, y los derechos de la ciudadanía en general corren un peligro inminente desde la llegada democrática del Gobierno de Javier Milei, de ultraderecha, que no sólo está atacando al Estado, sino también los derechos, y, en particular, los movimientos feministas, transfeministas y LGTB. (...) El presidente ha dictado un Decreto de Necesidad Urgente, en el que se cuestionan muchas de las luchas y leyes emblemáticas que son un ejemplo para toda América Latina”.*  
CTERA, Argentina

En el cuestionario, un sindicato de **Polonia** señaló un cambio político en el Gobierno, a raíz del cual determinados/as funcionarios y funcionarias se referían a las personas LGTBI+ de forma ofensiva y discriminatoria. La persona representante de *Związek Nauczycielstwa Polskiego* (ZNP) entrevistada también hizo hincapié en que determinados políticos/políticas y grupos conservadores mantienen profundos vínculos con la Iglesia católica y con otros grupos religiosos conservadores, oponiéndose tanto a los derechos LGTBI+ como al aborto y a la educación sexual integral en las escuelas. Los medios de comunicación públicos contribuyen

publicando retratos de docentes LGTBI+ y difundiendo discursos de odio por parte de figuras políticas. De hecho, según la persona representante sindical, en Polonia había más espacio para discutir cuestiones de género y LGTBI+ a principios de la década de 2000, antes de la campaña del Gobierno contra las “ideologías de género”.

*“[Los grupos conservadores] hablan de ideologías de género e ideologías LGBT, y nuestro presidente [de la nación] hizo una campaña afirmando que [las personas LGTBI+] no son personas, (...) [que] son [una] ideología, y [que] deberíamos ser un país que dice ‘no’ a esta estúpida ideología, que destruye familias y arrasa con todos los valores tradicionales. La campaña fue apoyada masivamente por la Iglesia. (...) Están absolutamente en contra de la educación sexual moderna, limitan en los libros de texto los temas sobre estudiantes no heteronormativos, niños y niñas, sobre estos temas, no podría existir, ante el problema sólo es aceptable la actitud católica. (...) En los últimos 8 años el Gobierno ha bloqueado la oportunidad de que las escuelas que trabajan con las ONG [organizaciones no gubernamentales] organicen una educación sexual [integral] también para los alumnos y las alumnas cuyos/as padres y madres lo acepten y lo deseen”.* ZNP, Polonia

Del mismo modo, personas entrevistadas de otros sindicatos también mencionaron movimientos que se oponen a los derechos LGTBI+ que, según ellos/ellas, están profundamente vinculados a ideas sobre la “*familia tradicional*” y la oposición a la igualdad de género y a la autonomía corporal, en particular en lo que respecta al aborto. Al oponerse a los derechos de lo/as jóvenes transgénero y a la enseñanza de las cuestiones LGTBI+ en las escuelas, y al utilizar discursos de odio contra docentes y estudiantes LGTBI+, estos movimientos influyen directamente en el sector educativo y en el trabajo de

los sindicatos y también pueden influir en las políticas del Gobierno.

Por ejemplo, en **Japón**, los grupos “*ciudadanos*” conservadores se oponen a los derechos LGTBI+, en particular al matrimonio y a la igualdad familiar, alegando que tales derechos “*destruirían la sociedad japonesa*”, puesto que una “*familia está formada por un padre, una madre y los hijos/las hijas*”. Según el *Japanese Teacher’s Union* (JTU), este contexto repercute en las posibilidades del profesorado de abordar el tema de los derechos LGTBI+ en el aula:

*“Aunque algunos/as educadores y educadoras quieran enseñar sobre el matrimonio entre personas del mismo sexo o sobre los derechos LGTBI, hay grupos de ciudadanos y ciudadanas, hay una reacción violenta, a veces van a la escuela y condenan a los/as docentes en cuestión”.* JTU, Japón

En muchos países existe un fuerte vínculo entre la oposición a los derechos a la autonomía corporal (aborto y educación sexual integral) y a los derechos LGTBI+. En **Italia**, los movimientos que se oponen a estos derechos se organizan bajo el estandarte de movimientos a favor de la vida, lo que, según la FLC-CGIL es “*muy engañoso, porque, efectivamente, están a favor de la discriminación, de forma muy activa, bastante violenta, (...) y se oponen firmemente, por ejemplo, al reconocimiento de las parejas homosexuales en relación con la adopción y en relación con los niños y las niñas en general. Siempre plantean la cuestiones de la familia natural, es decir, un hombre cis y una mujer cis con hijos e hijas*”. Los/as representantes de la FLC-CGIL subrayaron además que estos movimientos se oponen actualmente a uno de los últimos logros del sindicato: un acuerdo nacional de trabajadores y trabajadoras que reconoce los derechos de los/as estudiantes y docentes transgénero a ser identificados/as por el género y el nombre de su elección. Este acuerdo, que se aprobó gracias a la persistente labor de la FLC-CGIL, se considera muy avanzado para el contexto italiano, pero ahora está siendo cuestionado por organizaciones

antiabortistas que están “*intentando atacar con fuerza, incluso por la vía jurídica, a las escuelas que están aplicando este acuerdo*”.

El vínculo entre la oposición al aborto y los derechos LGTBI+ también queda claro en el siguiente ejemplo de **Madagascar**, donde el aborto es ilegal bajo cualquier circunstancia y las personas LGTBI+ no tienen derechos. En 2021 se propuso ante el Parlamento malgache un proyecto de ley a favor del aborto, y en los debates posteriores un miembro del Parlamento mencionó las cuestiones LGTBI+, aunque el proyecto de ley no se refería a las mismas, afirmando que “*no es una práctica malgache reconocer las cuestiones LGTBI+*”. En consecuencia, la persona representante de FEKRIMPAMA (*Fédération Chrétienne des Enseignants et Employés de l’Education*) entrevistada tenía la impresión de que el proyecto de ley también abordaba de algún modo este tema.

Por último, también se observa un retroceso en el ámbito de los derechos de las personas LGTBI+ en países donde el colectivo disfruta de una sólida protección jurídica. Por ejemplo, la persona representante de la CSQ (*Centrale des Syndicats du Québec*) subrayó que, a pesar de que las personas lesbianas, gais o bisexuales están generalmente bien aceptadas, las cuestiones relativas a la identidad de género, en particular los derechos de las personas trans, son cuestiones que se debaten con regularidad en la región. Asimismo, la ley que permite a los/as estudiantes transgénero mayores de 14 años determinar el nombre y los pronombres que prefieren utilizar en la escuela, sin requerir el consentimiento o la notificación del padre y de la madre, ha generado resistencia, incluso por parte de algunos y algunas docentes que sostienen que esto limita su libertad de expresión y su autonomía. Además, hace poco surgió una polémica cuando el empleador de una persona no binaria miembro del sindicato comunicó que había solicitado que se dirigieran a la persona mediante el término de cortesía de género neutro Mx<sup>6</sup>,

6 Mx es un neologismo de cortesía inglés que no

lo que provocó una tormenta mediática y la oposición de algunos/as padres y madres. En respuesta a esta situación, el Gobierno encargó la creación de un Comité de Expertos sobre Identidad Trans (en el que, por cierto, ninguna de las tres personas expertas son LGTBI+), lo que suscitó la preocupación de la CSQ en cuanto a que los derechos de las personas transgénero podrían estar en peligro.

Del mismo modo, en **Islandia**, donde los derechos LGTBI+ están legalmente protegidos, los movimientos (pequeños pero fuertes) que se oponen a las cuestiones de género y al colectivo LGTBI+ se están movilizándolo contra los derechos LGTBI+, atacando un proyecto de ley que combate el discurso de odio en línea dirigido hacia las personas LGTBI+ y migrantes en nombre de la “libertad de expresión”. También se oponen activamente a que en las escuelas se enseñe a los niños y las niñas cuestiones sobre la igualdad de género y la transexualidad:

*“Es muy difícil porque son padres y madres de estudiantes que vienen a las escuelas y exigen que se retire todo de las paredes, todas las banderas del arco iris y todo lo demás”.* KI, Islandia

## Sección 2: Interpretación sindical de las cuestiones LGTBI+ en relación con la educación

### 1. Situación percibida del personal docente y el PAE LGTBI+

Para comprender mejor la situación de los/as docentes y miembros del personal de apoyo educativo (PAE) LGTBI+, se preguntó a los sindicatos en el cuestionario hasta qué punto los/as docentes lesbianas, gais y bisexuales (LGB) o los/as docentes trans e intersexuales (TI) están aceptados/as en sus respectivos contextos (véase la figura 2). Una proporción relativamente alta de las personas encuestadas afirma no saber: 19 personas encuestadas (16,7%) no conocen la situación de los/as docentes LGB, y 24 (21,1%) no conocen la situación de los/as docentes TI.

A partir de los datos hemos calculado un índice de aceptación percibida (índice AP) en una escala del 1 (=discriminación grave) al 4 (=ampliamente aceptado)<sup>7</sup>. Cuanto mayor es el índice, mayor es la supuesta aceptación de los/as docentes y miembros del PAE LGB o TI. En el conjunto de las regiones de la IE, el índice es de 2,6 para los/as docentes LGB y de 2,4 para los/as docentes TI, lo que significa que los sindicatos consideran que los/as docentes LGB están más aceptados que los/as docentes TI.

El índice AP permite comparar los resultados entre las regiones de la IE, como se muestra en la figura 3. La aceptación más baja percibida tanto para los/as docentes LGB como para los/as TI se sitúa en la región africana, con un índice AP LGB y TI medio de 1,8, seguida

7 Para calcular el índice, se ha codificado la respuesta “Sufren una grave discriminación y acoso” con el valor 1; la respuesta “Su situación apenas es aceptada y acarrea muchas dificultades” con el valor 2; la respuesta “Su situación es mayormente aceptada, pero no está exenta de desafíos” con el valor 3; y la respuesta “Su situación es aceptada en términos generales” con el valor 4 (todo ello para los/as docentes LGB y TI por separado). Cuanto mayor es el valor de un sindicato, mayor es la aceptación percibida de los/as docentes LGB o TI. El índice AP de una región equivale a la media de las valoraciones de los sindicatos que respondieron a la encuesta en esa región.

indica el género de la persona y que se utiliza como alternativa a los términos de cortesía de género Mrs., Mr. y Ms. (Sra., Sr. y Srta.).

de la región Asia-Pacífico, con un índice AP LGB y TI medio de 2,1. La mayor variación en la aceptación percibida entre los/as docentes LGB y TI se registra en la región europea, con un índice AP LGB de 3,1 y un índice AP TI de 2,6. En América Latina, el AP LGB es de 2,9 y el AP TI de 2,8, y en América del Norte y el Caribe el AP LGB es de 3,0 mientras que el AP TI es de 2,7. Por lo tanto, la diferencia entre los índices AP totales se debe principalmente a las respuestas de las regiones de Europa y América del Norte y el Caribe.

De los datos cualitativos se desprende claramente que el conocimiento de las cuestiones LGTBI+ varía y está en parte relacionado con el contexto social general en el que trabajan los sindicatos. En las regiones en las que el colectivo LGTBI+ goza de derechos y de reconocimiento legal, los sindicatos están mejor informados sobre las cuestiones LGTBI+ y son más conscientes de la presencia de personas LGTBI+ tanto entre el profesorado como entre el PAE y el alumnado. Al hablar de la situación de las personas LGTBI+ en la educación, los/as representantes sindicales se centran principalmente en los/as docentes y el PAE, pero algunos también mencionan a los/as estudiantes.

A raíz de la identificación de docentes y miembros del PAE LGTBI+ como parte visible de los/as miembros, CTERA (Argentina) considera los derechos LGTBI+ como parte integral de la lucha por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Responder a las necesidades de la comunidad docente LGTBI+, pese a que es relativamente pequeña, es también algo crucial para JTU (Japón), que tiene experiencia en apoyar a miembros LGTBI+ del sindicato y que sostiene que las actividades LGTBI+ podrían incluso ser una oportunidad para contrarrestar la actual disminución en las cifras de afiliación: *“Si los/as miembros del colectivo LGTBI+ supieran lo duro que trabajamos por ellos y ellas, no dudarían en unirse a nosotros y nosotras (risas)”*. JTU, Japón.

En Polonia, la persona representante sindical subrayó que los/as docentes LGTBI+ temen salir del armario, lo que provoca una falta de datos exhaustivos

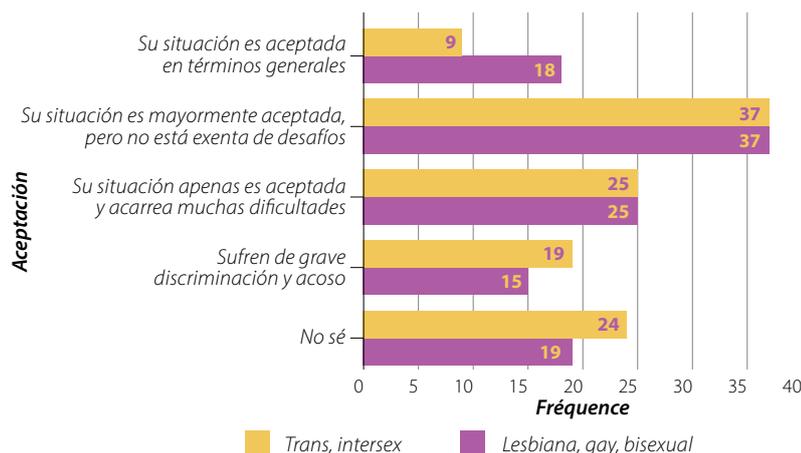


Figura 2. Aceptación percibida de lo/as docentes y PAE lesbianas, gays, bisexuales, así como trans e intersexuales (n=114)

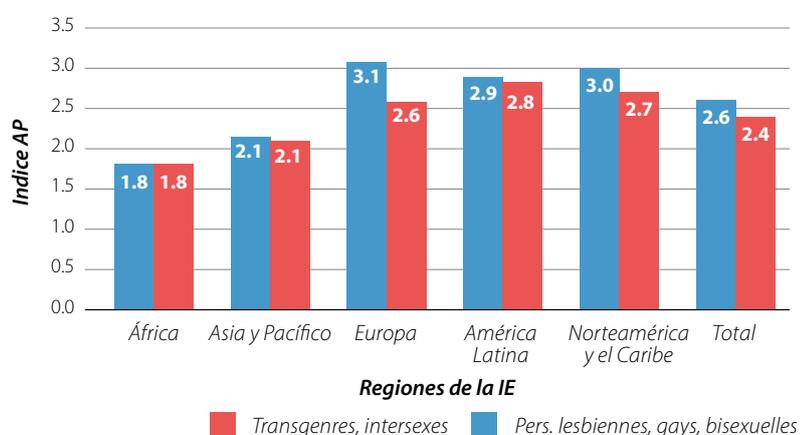


Figura 3. Índice AP para docentes y miembros del PAE lesbianas, gays, bisexuales así como trans e intersexuales en las regiones de la IE (n=114)

sobre la situación de los derechos LGTBI+ en el sistema educativo polaco:

*“Si entre el profesorado no hay personas que digan abiertamente ‘soy lesbiana, soy gay’, no se puede esperar que vaya a suceder entre el alumnado (...) A veces los alumnos y las alumnas están más dispuestos/as a [salir del armario] que las personas adultas, porque la presión sobre el profesorado, por parte de la sociedad local, es increíblemente fuerte”*. ZNP, Polonia

El sindicato islandés fue el único sindicato entrevistado que afirmó que ser un/ una docente abiertamente gay, lesbiana, transgénero o intersexual *“no supone ningún problema”*. En otros contextos, la estigmatización social, la (o el riesgo de) discriminación y la violencia podrían explicar por qué pocos y pocas docentes se declaran abiertamente LGTBI+.

Por ejemplo, la FLC-CGIL **italiana** recuerda que una profesora transgénero que fue descubierta después de haber estado dando clase durante muchos años, sufrió tanta discriminación y violencia verbal que se suicidó. En **Costa Rica**, la discriminación y la violencia afectan especialmente a las personas transgénero, las cuales, en algunas escuelas, sufren acoso por parte de compañeros y compañeras y son insultadas y llamadas por su necrónimo (o deadname)<sup>8</sup>, a pesar del reconocimiento legal. La persona representante del *Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense* (SEC) explica:

*“Hay docentes homosexuales, hay cuidadores y cuidadoras homosexuales, etc. Quizás la población tiende a tolerarlos/as un poco más, pero eso no sucede con las personas trans”. SEC, Costa Rica*

Por el contrario, en **Sri Lanka**, las personas transgénero están relativamente más reconocidas que las personas LGB, lo cual se refleja en la concienciación de la persona representante sindical respecto a las personas LGTBI+. Aunque USLTS no conoce a ninguna persona LGTBI+ entre sus miembros –*“puede que las haya, pero (...) no se muestran abiertamente”*–, el sindicato trabaja con el sindicato nacional de trabajadores y trabajadoras transgénero y señala que los/as estudiantes trans son a veces visibles en la enseñanza superior.

En los países donde los marcos jurídicos no reconocen los derechos de las personas LGTBI+, como es el caso de **Madagascar, Kiribati y Benín**, no es de extrañar que los/as representantes sindicales no (o apenas) conozcan a ningún docente o miembro del sindicato que sea LGTBI+.

*“Ese tipo de personas, LGTBI, no existe en nuestro sindicato (...) Si hay personas así que solicitan afiliarse a nuestro sindicato, no hay ningún problema, siempre y cuando respeten las condiciones de reclutamiento de miembros de nuestro sindicato”. FEKRIMPAMA, Madagascar*

Sin embargo, en un **sindicato africano anónimo**, se entrevistó a una persona transgénero. En este difícil contexto jurídico y social, el hecho de que la persona entrevistada forme parte del colectivo LGTBI+ explica probablemente que el sindicato reconozca la presencia de muchas personas LGTBI+ en el sistema educativo de su país, a pesar de que estas personas permanecen en su mayoría en el armario<sup>9</sup>. De hecho, una de las prioridades que la persona entrevistada considera para el trabajo sindical en materia de derechos LGTBI+ es *“ayudar [a las personas LGTBI+] a entenderse a sí mismas como miembros [del sindicato] (...) y a sentirse cómodas, porque tenemos [miembros LGTBI+], pero no han salido del armario. Incluso en la escuela los/las hay, pero se les deja de lado porque no han salido del armario”*. La persona entrevistada también compartió su experiencia personal como joven transgénero en la escuela.

En determinados contextos, la situación es hostil, no sólo para el profesorado LGTBI+, sino también para quienes desean impartir temas como la educación sexual integral, la igualdad de género y otras cuestiones LGTBI+. En Polonia, los procedimientos disciplinarios se han convertido en algo habitual, y varios/varias docentes han perdido (o abandonado) su puesto de trabajo por este tipo de cuestiones, lo que se traduce en una falta de autonomía y en un temor creciente. Hablando de una maestra de guardería que enseñaba cuestiones de género en sus clases y que se encontró con la enérgica oposición de padres y madres conservadores/as y de la Iglesia polaca:

*“El odio contra ella era tan fuerte que dijo que no quería volver a tener nada que ver con el sistema educativo. En algunos momentos en los que la presión era especialmente fuerte, no se sentía segura en la calle”. ZNP, Polonia*

A pesar de que **Islandia** se presenta como un lugar seguro para los/as docentes LGTBI+, y de que los derechos LGTBI+

8 El necrónimo (o deadname) de una persona transgénero se refiere al nombre que se le dio al nacer y que está relacionado con el género que se le asignó.

9 “Estar en el armario” hace referencia a una persona LGTBI+ que no manifiesta abiertamente su identidad LGTBI+, que no “ha salido”.

forman parte de los planes de estudio, dentro del apartado “igualdad”, los/as docentes que abordan cuestiones LGTBI+ se enfrentan a dificultades parecidas:

*“Ahora los/as docentes tienen miedo de los padres y las madres y de la sociedad. (...) Hay muchos y muchas docentes que hablan de [la igualdad LGTBI+] en las escuelas, sabemos que son muy conscientes de que eso tiene que implementarse en toda la enseñanza porque forma parte de los elementos esenciales [de la escuela islandesa]”. KI, Islandia*

Por último, en **Italia**, las escuelas compiten por los alumnos y las alumnas debido al declive demográfico, lo que supone una presión para los/as docentes que desean enseñar cuestiones de género y diversidad sexual: *“Las opciones pedagógicas del profesorado se ven limitadas por familias que puedan tener criterios conservadores”.*

## 2. Relevancia de las cuestiones LGTBI+ en el seno del sindicato

En el cuestionario, se solicitó a las personas encuestadas que calificaran la importancia que personalmente otorgan al hecho de que su sindicato lleve a cabo actividades relacionadas con cuestiones LGTBI+ (lo que en lo sucesivo denominaremos “relevancia o importancia en general”). Por otra parte, se les preguntó hasta qué punto están presentes las actividades LGTBI+ en las actividades sindicales actuales, lo que denominamos “relevancia en las actividades actuales”. Por lo general, la importancia general de las cuestiones LGTBI+ en el seno de los sindicatos es mayor que la presencia del tema en las actividades actuales, como se muestra en la figura 4.

Cuando se les preguntó por la relevancia de las cuestiones LGTBI+ en sus actividades sindicales actuales, más de la mitad de las personas encuestadas (52,6%) afirman que son poco o nada relevantes, mientras que el 47,4% afirma que son bastante o muy relevantes. Sin embargo, cuando se les preguntó por

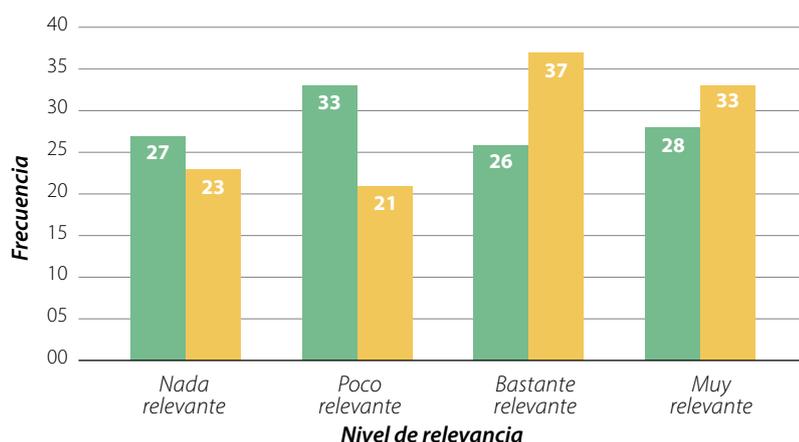


Figura 4. Relevancia de las actividades LGTBI+ (n=114)

la importancia, en su opinión, de que la organización desarrolle actividades en torno a cuestiones LGTBI+, sólo el 38,6% opina que es poco o nada importante, mientras que el 61,4% opina que es bastante o muy importante.

A la pregunta de si conocen al menos a una persona abiertamente LGTBI+ en su plantilla o entre sus miembros activos, 70 personas encuestadas (61,4%) respondieron afirmativamente. Como se muestra en la Figura 5, esto se corresponde con una mayor importancia percibida de las actividades LGTBI+ en el seno del sindicato. Como se aprecia en el siguiente gráfico de barras, las personas encuestadas que conocen al menos a una persona LGTBI+ otorgan más importancia a las actividades LGTBI+ que las personas encuestadas que no conocen a ninguna persona LGTBI+. En una escala del 1 (=nada importante) al 4

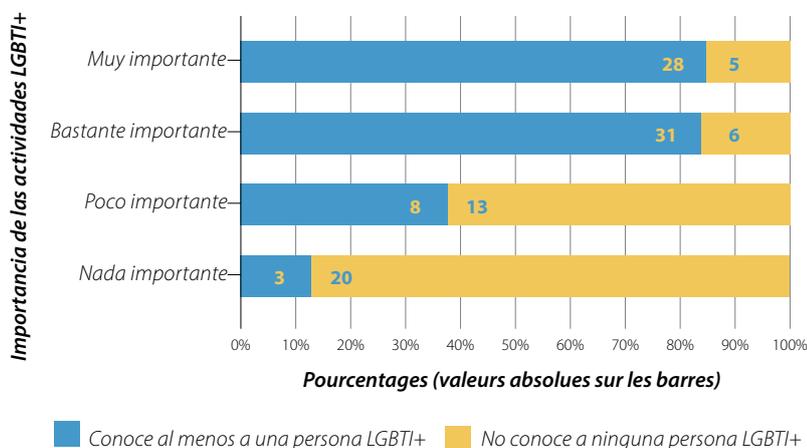


Figura 5. Conocer al menos a una persona LGTBI+ e importancia percibida de las actividades LGTBI+ (n=114)

(=muy importante), la importancia media general es de 2,7 en el conjunto de la muestra. Las personas encuestadas que conocen a personas LGTBI+ en su plantilla, o entre los/as miembros, declaran una importancia media de 3,2, frente a una importancia media de 1,9 por parte de las personas encuestadas que no conocen a ninguna persona abiertamente LGTBI+ en su plantilla o entre los/as miembros. La correlación entre estas características puede ir en ambos sentidos: es probable que la importancia percibida aumente con la presencia de personas LGTBI+; al mismo tiempo, una elevada importancia percibida de las cuestiones LGTBI+ también puede conducir a un reclutamiento más activo de personas LGTBI+ entre el personal y los/as miembros. Seguramente existe una interdependencia entre ambos factores.

Durante las entrevistas, varias personas entrevistadas destacaron además que

los sindicatos de la educación pueden desempeñar un papel clave a la hora de favorecer la inclusión y el respeto por la diversidad y los derechos humanos, en particular los derechos de las personas LGTBI+, en la educación y en la sociedad en general, abogando por políticas y leyes más inclusivas, defendiendo los derechos de los/as docentes LGTBI+ y apoyando al profesorado y al alumnado LGTBI+ en caso de discriminación.

*“Las escuelas a diferentes niveles (...) son terrenos de lucha, de lucha cultural y política por cosas que nosotros/as [como sindicato] queremos luchar, para que las generaciones futuras sean conscientes de estas cuestiones”.* FLC-CGIL, Italia

*“A mí personalmente me parece que estamos muy bien situados, los sindicatos, para hacer este trabajo, porque no somos el gobierno, (...). Estamos en todos los lugares de trabajo, donde surgen interacciones y problemas de convivencia, entre otras cosas, en relación a cuestiones LGTBI+. (...) ¿Es esta la prioridad de la CSQ? No puedo decir que sea la prioridad como tal. Pero si la CSQ defiende –como es el caso– los intereses políticos, económicos y sociales de sus miembros, entonces llegará a serlo de forma automática”.* CSQ, Quebec

De hecho, como coordinadora de una red nacional contra la homofobia y la transfobia en el ámbito de la educación, la CSQ es un actor clave en la promoción de los derechos de las personas LGTBI+, no sólo en la educación sino en la sociedad quebequesa en general (de lo cual hablaremos más adelante). Del mismo modo, al igual que el único sindicato islandés de la educación, que trabaja en un contexto en el que las personas LGTBI+ gozan de una sólida protección jurídica, KI sigue abogando por los planes de estudios sobre igualdad que se están implementando en las escuelas, y sigue apoyando a los/as docentes LGTBI+ que se enfrentan a discursos de odio.

Algunos/as representantes sindicales consideran que, en su contexto específico,

## Situación de los derechos de las personas intersexuales

Al analizar los datos de la Encuesta, resulta evidente que existe una diferencia en cuanto a la percepción y al conocimiento de las cuestiones LGTBI+ entre los/as miembros de la comunidad LGTBI+, incluso entre sindicatos que trabajan en contextos progresistas y realizan una labor significativa en materia de derechos LGTBI+. Resulta sobre todo notable que las cuestiones intersexuales puedan identificarse como un tema en gran medida invisible.

En el cuestionario, al 36% de los sindicatos le gustaría disponer de más información sobre las cuestiones intersexuales y los derechos en la educación.

Ninguno de los sindicatos que participaron en las entrevistas trabaja directamente en cuestiones relacionadas con la intersexualidad, y la mayoría tienen conocimientos limitados al respecto. A veces se confunden con cuestiones relacionadas con la transexualidad, sobre todo en lo que respecta a su relevancia para la educación.

los derechos de las personas LGTBI+ son un tema nuevo (o más nuevo) que debe abordarse además de otras cuestiones relacionadas con los derechos humanos que tradicionalmente han ocupado más espacio, como es el caso de Japón, por ejemplo, con las castas (burakumin) y el tema de la discapacidad. En Sri Lanka, el sindicato USLTS todavía no ha empezado a trabajar formalmente en cuestiones LGTBI+, pero tiene la intención de hacerlo, ya que reconoce que *“[las personas LGTBI+] deben tener el mismo derecho a la educación y a realizar los mismos trabajos, también en la función pública”*.

El sindicato polaco manifestó que las cuestiones LGTBI+ son importantes para ellos/as, y que forman parte del trabajo que realizan a favor de la autonomía corporal (como el derecho al aborto) y de su lucha contra el patriarcado. Sin embargo, señalan que, en el contexto político actual, el trabajo real es muy limitado, puesto que los/as docentes y sindicalistas LGTBI+ tienen miedo a mostrar su identidad y a abordar estas cuestiones abiertamente.

En determinados contextos, a veces no está clara la relación que existe entre las cuestiones de igualdad de género y las cuestiones LGTBI+, lo que dificulta determinar la manera de abordar las cuestiones LGTBI+, como puede verse en este ejemplo del sindicato malgache:

*“[Las cuestiones LGTBI+ están] introduciéndose poco a poco en los temas que se debaten en nuestro sindicato. (...) Discutimos sobre qué tipo de cuestión LGTBI+ deberíamos abordar, y por eso planteamos la cuestión del género, la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres. Pero en cuanto a cómo debería yo denominar a las personas, gais, bisexuales o transgénero, por ahora no es el momento de hablar de eso...”. FEKRIMPAMA, Madagascar*

Algunos/as representantes sindicales entrevistados/as que trabajan en países donde los derechos LGTBI+ se vulneran gravemente, tienen conocimientos muy limitados sobre las personas LGTBI+ y expresan una percepción negativa o

distorsionada de las mismas (o de partes del colectivo). No consideran que los derechos LGTBI+ sean una prioridad para ellos y ellas, o no están especialmente interesados/as en promover las cuestiones LGTBI+. Algunos/as se mostraron incómodos/as con el tema de las cuestiones LGTBI+ en la educación.

Por ejemplo, un/a representante sindical entrevistado/a<sup>10</sup> explicó que en los cursos de formación para sus afiliados/as se proporciona información sobre la existencia de personas LGTBI+, con la ayuda de información encontrada en Internet y utilizando únicamente ejemplos de personas LGTBI+ de otros países. Cuando se le solicitó más detalles sobre el contenido y el mensaje de la formación, recordó que habían dicho a los/as miembros del sindicato que las personas LGTBI+ *“existen en otros lugares”* y que podrían *“venir a su [país]”*. En consecuencia, la persona representante animó a los/as docentes a *“estar preparados/as”* para la posibilidad de tener hijos e hijas LGTBI+, y les dijo que debían *“observar atentamente a los niños y las niñas”* y protegerlos/as para que *“no se vayan al otro lado”*, es decir, para que *“no se vuelvan LGTBI+”*. También explicó a la persona que realizaba la entrevista que cuando un niño o una niña crece, puede “elegir” por sí mismo/a, pero que los/as docentes deben *“proteger”* a los niños y las niñas, ya que las personas LGTBI+ no son aceptadas en su sociedad. Además, cuando se le preguntó qué pasaría si un/a docente LGTBI+ llegara a su sindicato, dijo que esa persona no sería rechazada y que, por el contrario, sería *“protegida”*, pero mostró una clara incomodidad al imaginar esa situación, percibida como extraña y complicada en su contexto. Además, esta persona representante sindical argumentó que los actores *“sociales”*, como, por ejemplo, las ONG, sabrían tratar de manera más adecuada las cuestiones LGTBI+ en su país, puesto que el sindicato no dispone de la información ni los conocimientos necesarios sobre cuestiones LGTBI+, ni tampoco sabe qué derechos deberían defenderse eventualmente para las personas LGTBI+.

10 Esta cita se ha mantenido en el anonimato para proteger a la persona entrevistada y al sindicato.

Otra/o representante sindical<sup>11</sup> de un país donde los derechos LGTBI+ están sumamente limitados mencionó que las personas LGTBI+ están más presentes y aceptadas en su sociedad, compartiendo el ejemplo de un miembro del grupo, posiblemente una mujer transexual, que participó recientemente en una actividad sindical. Aunque la persona representante afirmó que aceptaban que la persona que se presentaba como femenina “*actuara como una mujer*” y quisiera dormir en la habitación de las mujeres, mencionó que utilizaron sustantivos y pronombres masculinos y que la situación había terminado siendo divertida.

Varios ejemplos muestran también que los/as representantes sindicales entrevistados/as en contextos difíciles perciben las cuestiones LGTBI+ como algo “*importado*” de “*civilizaciones [exteriores]*”<sup>12</sup>.

### **Sección 3: Actividades y estructuras sindicales en favor de los derechos LGTBI+**

En el cuestionario se preguntó a los/as representantes sindicales sobre actividades específicas en torno a la investigación, la promoción y la no discriminación en el empleo, la formación y los materiales didácticos específicos sobre cuestiones LGTBI+, así como las estructuras sindicales y los acuerdos escritos. Curiosamente, los sindicatos son en general más activos cuando se trata de defender y dar visibilidad a las personas LGTBI+ a escala nacional, pero menos cuando se trata de apoyar entornos escolares específicamente respetuosos con las personas LGTBI+ o la mejora del empleo para docentes LGTBI+. En los siguientes apartados ahondaremos más en las actividades de los sindicatos en los distintos ámbitos.

Dos tercios de los sindicatos entrevistados realizan actividades en favor de los derechos LGTBI+, con la excepción de

los sindicatos que trabajan en contextos sociales y jurídicos complicados (Benín, Madagascar, Kiribati). En algunos casos, como en Polonia, el contexto político actual ha provocado una disminución de las actividades.

#### **1. El cambio empieza en el seno del sindicato**

Naturalmente, uno de los primeros pasos para incorporar la labor sobre cuestiones LGTBI+ en las agendas sindicales es asegurarse de que el tema se reconozca como prioritario a nivel interno y que el colectivo LGTBI+ esté representado en el seno del sindicato.

A la pregunta de si tienen un comité consultivo, una red o alguna otra estructura sobre cuestiones LGTBI+, sólo uno de cada cinco sindicatos encuestados (21,9%) respondió afirmativamente. Aunque la mayoría de los sindicatos no tienen comités de este tipo, algunos cuentan con estructuras avanzadas y bien establecidas, centradas en cuestiones LGTBI+, como ilustra el siguiente ejemplo:

*“El Comité de Igualdad del Education Institute of Scotland (EIS) cuenta con el apoyo de un Subcomité LGBT que asesora sobre cuestiones LGBT en la educación y el lugar de trabajo, con información de los/as miembros de nuestra Red LGBT. La estrategia de igualdad del EIS tiene una sección separada sobre igualdad LGBT, con objetivos relacionados con el aprendizaje y el conocimiento, con el desarrollo de la opinión de los/as miembros LGBT, y con la representación de las cuestiones LGBT a escala nacional”.*  
EIS, Escocia

Del mismo modo, varios sindicatos entrevistados aportaron ejemplos de este tipo de estructuras formales. Una excepción es el sindicato **quebequés** CSQ, que lleva a cabo trabajos sobre cuestiones LGTBI+ a través de su comité de diversidad de género, a nivel interno. Dentro de este comité interno, la CSQ se esfuerza por adaptar los procesos sindicales con objeto de fomentar la inclusión a través de medidas, como la

11 Esta cita se ha mantenido en el anonimato para proteger a la persona entrevistada y al sindicato.

12 Esta cita se ha mantenido en el anonimato para proteger a la persona entrevistada y al sindicato.

revisión del código ético, para identificar prácticas desiguales en cuanto al tiempo de palabra, el uso del lenguaje y la documentación elaborada por los comités sindicales. En **Japón**, la persona representante de JTU aspira a crear una red LGTBI+ formal con un presupuesto específico, de forma parecida a lo que han observado en otro sindicato asociado. El sindicato de **Islandia** no tiene un comité LGTBI+ independiente, sino que gestiona este trabajo bajo un marco más amplio de su departamento de Igualdad.

Casi uno de cada tres sindicatos que respondieron al cuestionario (30,7%) incluye a personas LGTBI+ en su constitución, estatutos, resoluciones o demás marcos políticos. Por ejemplo, INTO (**Irlanda**) tiene un manual de lenguaje inclusivo LGTBI+ para todos los documentos oficiales; JTU (**Japón**) menciona específicamente en sus documentos políticos la protección y promoción de los derechos LGTBI+ en las escuelas; y los estatutos de NAPTOISA (**Sudáfrica**) exigen que un cierto número de personas que ocupan puestos de liderazgo pertenezcan a grupos minoritarios. El 29,0% de los sindicatos cuenta actualmente con una persona de contacto específica para cuestiones LGTBI+. Del mismo modo, el personal o los/as miembros electos de los sindicatos que participaron en las entrevistas se encargan a veces específicamente de las cuestiones LGTBI+ para su sindicato, pero ninguno de sus sindicatos cuenta con un miembro del personal a tiempo completo dedicado exclusivamente a estas cuestiones.

Asimismo, la persona representante sindical **argentina** hizo hincapié en que el trabajo para garantizar la *“institucionalización de una perspectiva de género”*, tanto a nivel sindical central como en las oficinas locales, y la representación del colectivo LGTBI+, así como de otras comunidades minoritarias, no estaba exento de retos, ya que *“el sindicato no está por encima del orden patriarcal”* (CTERA, Argentina).

Los sindicatos también abordan cuestiones LGTBI+ en el orden del día de las formaciones o reuniones internas.

Por ejemplo, en un sindicato africano, la persona entrevistada, que es transgénero, da visibilidad a las cuestiones LGTBI+ en el seno del sindicato con objeto de que otros/as miembros del sindicato se sientan más cómodos/as a la hora de salir del armario como personas LGTBI+, como ilustra el siguiente diálogo con la persona que realiza entrevista:

*“Estamos intentando que se comprendan a sí mismos/as para que puedan salir del armario”.* Persona que realiza la entrevista: ¿De qué manera? ¿Qué tipo de acciones están ustedes llevando a cabo?  
*“Yo normalmente cuento mi historia en ese sentido, aunque no fue fácil y (...) mi familia no me apoyó”.* Persona que realiza entrevista: ¿Habla usted abiertamente de esto en el sindicato? ¿Para generar conciencia?  
*“Sí, así es. (...) Después de la reunión suelo disponer de un espacio en el que les digo que tengo que decir algo sobre el tema LGTBI”* Sindicato anónimo, África

## 2. Incidencia e investigación

Entre los que respondieron al cuestionario, una proporción considerable de sindicatos (42,1%) lleva a cabo actividades de defensa o investigación para apoyar los derechos LGTBI+ a escala nacional. La Figura 6 muestra la proporción de sindicatos de diferentes regiones de la IE que participan en tales

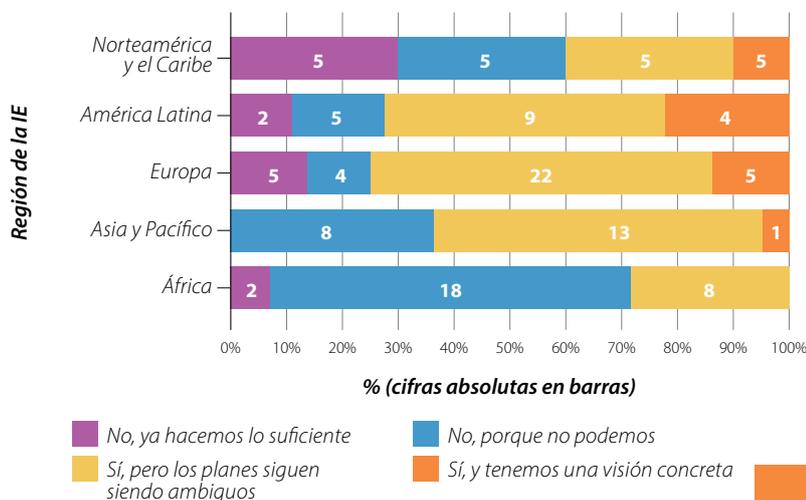


Figura 6. Sindicatos que llevan a cabo actividades de defensa o investigación para apoyar los derechos LGTBI+ a nivel nacional (n=114)

actividades o las ponen en marcha. La proporción más alta se registra en América Latina, seguida de Europa, América del Norte y el Caribe y Asia-Pacífico, y la proporción más baja se registra en África. Las actividades sobre cuestiones LGTBI+ en la región africana son especialmente difíciles de llevar a cabo debido a los problemas jurídicos y políticos. No obstante, dos sindicatos de la región están apoyando activamente los derechos LGTBI+ a escala nacional, uno de ellos es un gran sindicato de Sudáfrica y el otro es un pequeño sindicato que solicitó mantener en el anonimato el nombre del país en el que operan.

Las actividades de incidencia e investigación de los sindicatos están relacionadas con el tamaño de los mismos. Los sindicatos han sido agrupados por tamaño –sindicatos pequeños, con menos de 5.000 miembros; sindicatos medianos, entre 5.000 y 20.000 miembros; y sindicatos grandes, con más de 20.000 miembros–, estableciendo tres grupos con un número similar de personas encuestadas. Los resultados muestran que los sindicatos más grandes tienen mayor tendencia a llevar a cabo actividades de incidencia e investigación sobre cuestiones LGTBI+ que los más pequeños, como puede verse en la Figura 7. Como se explica más adelante, los sindicatos pequeños suelen encontrarse en una situación financiera más complicada que los sindicatos medianos o grandes.

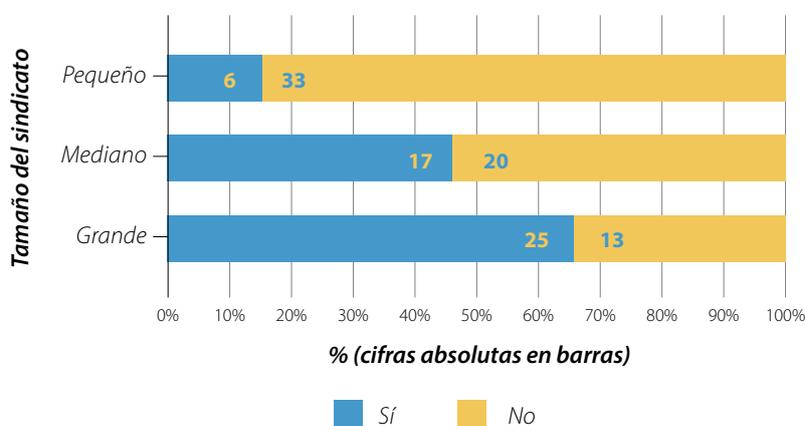


Figura 7. Actividades de incidencia e investigación según el tamaño del sindicato (n=114)

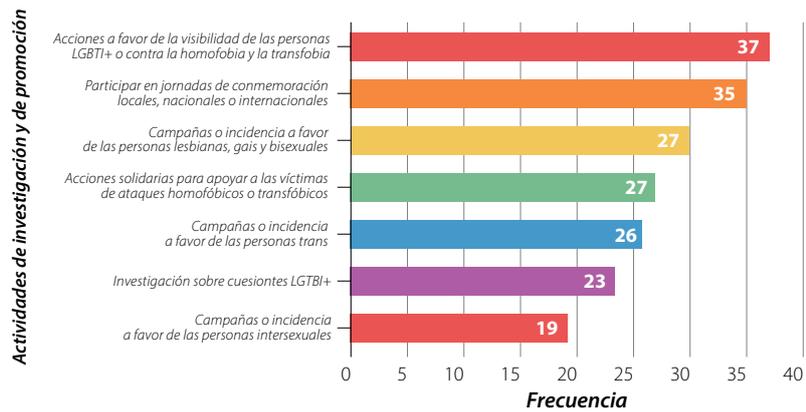


Figura 8. Actividades de promoción e investigación detalladas (n=114)

En todos los sindicatos, la actividad de incidencia e investigación más habitual sobre cuestiones LGTBI+ a escala nacional son acciones a favor de la visibilidad del colectivo LGTBI+ o contra la homofobia y la transfobia, seguidas de la participación en días conmemorativos, punto también destacado por las personas entrevistadas. De los 114 sindicatos, 23 llevaron a cabo sus propias investigaciones sobre cuestiones LGTBI+, y 19 organizaron campañas o actividades de defensa de los derechos de las personas intersexuales. La lista completa de actividades puede consultarse en el siguiente gráfico de barras, ordenadas en base a la frecuencia.

Los resultados cuantitativos concuerdan con los datos cualitativos, puesto que la mayoría de los sindicatos entrevistados llevan a cabo una labor de defensa de los derechos de las personas LGTBI+. Por ejemplo, el sindicato **argentino** CTERA participa activamente en el fomento de los derechos legales de las personas LGTBI+ ejerciendo influencia en el trabajo legislativo y apoyando casos contra delitos de odio. En el actual contexto de retroceso político que se viene produciendo desde la elección del gobierno de extrema derecha en 2023, el sindicato colabora con otras organizaciones con el objetivo de desarrollar *“unidad y fuerza política para afrontar estas acciones que van en detrimento de los derechos que logramos en el pasado y por los que hemos luchado en las calles, en las aulas, en las políticas pedagógicas y en la política en general”*.

A pesar del complicado contexto jurídico nacional en el que trabaja, el sindicato anónimo africano, dirigido por

una persona transgénero, lleva a cabo actividades de promoción en las escuelas, lo que le convierte en el único sindicato entrevistado que trabaja en un contexto hostil para llevar a cabo labores de promoción y concientización. La persona representante del sindicato le dice a los directores y las directoras de las escuelas que *“en las escuelas [hay] estudiantes y docentes que son lesbianas y gais, y que ellos y ellas [los directores y las directoras] deberían ayudarles a sentirse cómodos/as y dejarles expresar sus opiniones sobre su género. (...) Algunos/as lo entienden, mientras que otros/as reaccionan diciendo que [ser LGTBI+ es] una elección, no la voluntad de Dios”*.

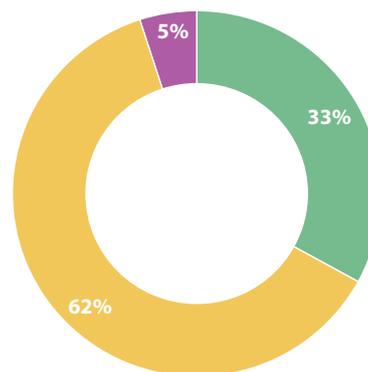
En el actual contexto político de **Polonia**, cada vez es más difícil trabajar abiertamente en cuestiones LGTBI+. No obstante, el sindicato polaco intenta seguir abogando por los derechos de las personas LGTBI+ y apoyando la recopilación de datos sobre personas LGTBI+ en la educación, en colaboración con las ONG y académicos/académicas.

Por último, el sindicato de **Islandia** no lleva a cabo ninguna labor de defensa general sobre cuestiones LGTBI+, puesto que el sistema jurídico ya está muy establecido. En su lugar, se centran en garantizar la aplicación de las leyes vigentes, sobre todo a favor de que las cuestiones de género se incluyan en los planes de estudio, y en apoyar a los/as docentes que se enfrentan a consecuencias adversas por haber impartido clases sobre temas relacionados con el colectivo LGTBI+.

### **3. Apoyo a docentes, miembros del PAE y estudiantes LGTBI+ a título individual**

Como organizaciones que velan por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en el sector de la educación, los sindicatos miembros de la IE apoyan a los/as docentes, miembros del PAE y estudiantes LGTBI+. No obstante, la mayoría de los sindicatos (62,3%, n=71) afirma que actualmente no lleva a cabo ninguna labor específica para promover

la no discriminación en el empleo a favor de los/as docentes y miembros del PAE LGTBI+ (véase Figura 9). Según los datos cuantitativos, sólo 19 de los 114 sindicatos han apoyado al menos un caso de discriminación por orientación sexual en los tribunales laborales, mientras que 8 sindicatos han apoyado al menos un caso de discriminación porque la víctima era transexual o intersexual.



**Figura 9. Promoción de la no discriminación en el empleo a favor de los/as docentes y miembros del PAE LGTBI+ (n=114)**

Un total de 34 sindicatos (29,8%) han utilizado el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en las actividades de su organización relativas a cuestiones LGTBI+; 47 personas encuestadas (41,2%) afirman no haber utilizado el Convenio 190 de la OIT en ese contexto; 20 (17,5%) no están seguras de si se ha utilizado; y otras 13 personas (11,4%) afirman no conocer el Convenio.

Además, 14 sindicatos han negociado cláusulas LGTBI+ específicas en sus convenios colectivos.

FLC-CGIL (**Italia**) menciona, por ejemplo, un permiso parental para padres y madres de todos los géneros; Alliance of Concerned Teachers (**Filipinas**) menciona cláusulas sobre códigos de vestimenta específicos para cada género; y NEU (**Reino Unido**) menciona un permiso por motivos familiares para el cuidado o el funeral para parejas del mismo sexo.

Aunque algunas personas entrevistadas mencionaron casos formales que llegaron a los tribunales, varios sindicatos han apoyado activamente a docentes y

miembros del PAE LGTBI+ cuando sus derechos fueron vulnerados. Por ejemplo, JTU (**Japón**) apoyó a una mujer transexual en un procedimiento contra su empleador. Afortunadamente, el caso se resolvió sin procedimiento judicial, algo que, según la persona entrevistada, podría haber perjudicado a la mujer debido al contexto cultural. Destacando la importancia de los planteamientos de base para identificar y responder a las necesidades de las personas LGTBI+, FLC-GIL (Italia) ha instalado mostradores locales de ayuda para docentes y estudiantes que quieran hablar de cuestiones relacionadas con la identidad de género y la orientación sexual. Su objetivo es crear entornos más seguros en la educación proporcionando protección contra la discriminación en todo momento y lugar.

#### 4. Concientización, formación y material didáctico

De los 114 sindicatos que respondieron al cuestionario, 38 llevaron a cabo actividades LGTBI+ de formación específicas para miembros; 19 elaboraron material didáctico específico LGTBI+; y otros 15 facilitaron a sus miembros material didáctico elaborado por otras partes.

Varios de los sindicatos entrevistados han organizado talleres o cursos de formación sobre cuestiones LGTBI+ para sus miembros, pero no está claro si alguno de ellos ha consolidado estos temas en su programa de formación general.

En **Costa Rica**, el sindicato de educadores SEC organiza talleres y formaciones para sus miembros, en particular talleres impartidos por personas LGTBI+, con resultados positivos en cuanto a la comprensión del tema por parte de los/as miembros del sindicato. También ha organizado formaciones para personal docente y ha desarrollado un manual para los/as docentes que quieran conmemorar el 17 de mayo (Día Internacional contra la Homofobia y la Transfobia), lo que incluye “todos los procedimientos, características, terminología, que permiten a los/as docentes llevar el manual al aula [ese] día o semana (...) para que puedan hablar

del tema con sus alumnos y alumnas”. La persona representante de CTERA (**Argentina**) destaca que la publicación de herramientas como, por ejemplo, materiales didácticos y cuadernillos, que son una forma de garantizar que la experiencia del sindicato en lo que respecta a temas LGTBI+, beneficie a toda la comunidad educativa. Considera fundamental que los/as docentes conozcan la relación que existe entre la legislación en materia de derechos humanos y sus propias situaciones, y que esta información fundamente el enfoque que tengan hacia sus alumnos y alumnas. Otros sindicatos, como JTU (**Japón**), no han organizado cursos de formación específicos sobre temas LGTBI+, pero han abordado cuestiones sobre cómo enseñar a estudiantes LGTBI+ y cómo garantizar los derechos de los/as docentes LGTBI+ durante seminarios más generales sobre igualdad de género.

#### 5. Colaboración

La colaboración con otras partes interesadas parece desempeñar un papel importante en la labor de los sindicatos en materia de derechos LGTBI+. La Figura 10 muestra la frecuencia con la que los sindicatos colaboran con otras organizaciones. De los 114 sindicatos, 44 (38,5%) cooperan actualmente con grupos de defensa LGTBI+. Curiosamente, la cooperación con sindicatos de otras profesiones es ligeramente más frecuente que la colaboración con otros sindicatos de docentes: 35 miembros de la IE (30,7%) cooperan con este tipo de sindicatos, frente a 33 (28,9%) que colaboran con otros sindicatos de docentes.

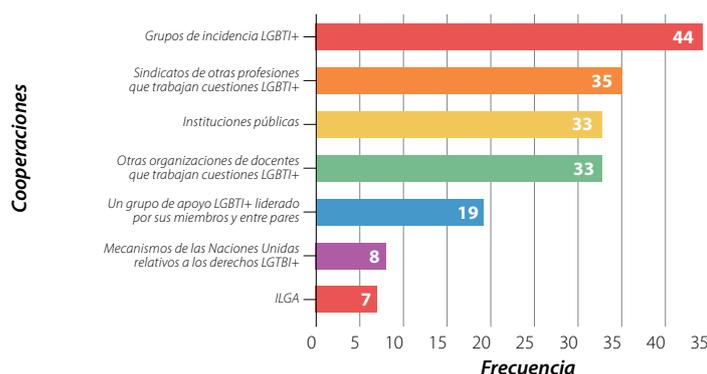


Figura 10. Cooperaciones con otras organizaciones (n=114)

Sin embargo, sólo 8 sindicatos (7,0%) cooperan con mecanismos de la ONU en lo que respecta a los derechos LGTBI+ y, menos todavía, 7 sindicatos (6,1%) cooperan con la Asociación Internacional de Personas Lesbianas, Gais, Bisexuales, Trans e Intersex, ILGA<sup>13</sup>.

Entre los sindicatos entrevistados, todos los que trabajan en cuestiones LGTBI+ colaboran con otras partes interesadas, como la sociedad civil, otros sindicatos e instituciones gubernamentales y académicas, e insisten en que la creación de alianzas, especialmente con organizaciones LGTBI+, es vital para su trabajo.

En la región **canadiense** de Quebec, la Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (Mesa nacional de lucha contra la homofobia y la transfobia de las redes de educación), fundada y coordinada por CSQ, reúne a miembros del Ministerio de Educación, organizaciones de padres y madres, distritos escolares, sindicatos, así como las ONG LGTBI+ a escala regional, para influir en las políticas y prácticas del sistema educativo en general. CSQ subraya que las ONG LGTBI+ aportan conocimientos específicos y desempeñan un papel clave en el fomento del trabajo, puesto que las asociaciones de múltiples partes interesadas garantizan la representación de diferentes perspectivas: *"Cuando salimos de la [reunión de] la [Red], estamos convencidos de que nos hacemos una buena idea de la situación. [Sin las organizaciones de la sociedad civil] no tendríamos esta perspectiva que, en realidad, se deriva del trabajo sobre el terreno, de la comunidad. (...) No podríamos hacernos una imagen completa"*. Además, como sindicato más grande, la red también ofrece a CSQ la posibilidad de apoyar a las ONG LGTBI+ individuales que a menudo cuentan con recursos más limitados.

La colaboración ha conducido a resultados importantes. En un contexto en el que los derechos de las personas LGB están por lo general aceptados, mientras que los de

las personas transgénero se enfrentan a una oposición constante, la Red ha elaborado específicamente dos manuales sobre cuestiones transgénero: uno para empleadores/empleadoras y sindicatos, sobre cómo apoyar e incluir a las personas trans y no binarias en la plantilla; y otro para las escuelas, sobre cómo apoyar a los/as jóvenes trans y no binarios/as. A pesar de que estas herramientas han suscitado algunas reacciones negativas, incluso entre los/as miembros del sindicato, la persona representante de CSQ subraya la necesidad de concientizar continuamente e impartir formaciones sobre cuestiones LGTBI+ tanto dentro como fuera del sindicato.

Varios sindicatos colaboran asimismo con organizaciones feministas, como es el caso de CTERA (Argentina), cuya colaboración con organizaciones afrofeministas le permite organizar cursos de formación en los que las cuestiones de igualdad racial se solapan con las de los derechos LGTBI+. CTERA también mencionó las colaboraciones regionales y subrayó la importancia de este tipo de asociaciones en América Latina, donde muchos países se enfrentan a retos similares: *"el auge de la extrema derecha, un creciente discurso de odio, un aumento de los ataques sistemáticos y la persecución de líderes sindicales"*.

Por último, algunos sindicatos también colaboran con institutos de investigación en la elaboración o distribución de encuestas, talleres y cursos de formación.

## **6. Sindicatos que no trabajan por los derechos LGTBI**

Entre los sindicatos entrevistados, la mayoría de los que trabajan en contextos hostiles hacia las personas LGTBI+ no llevan actualmente a cabo ninguna acción en favor de los derechos LGTBI+. Las razones aducidas son que no disponen de suficiente información sobre el tema, que no conocen a ningún/ninguna docente/miembro del sindicato LGTBI+, y que no consideran las cuestiones LGTBI+ como una prioridad para su sindicato.

13 <https://ilga.org/>

La excepción es un sindicato que, reconociendo que las personas LGTBI+ existen y están cada vez más presentes en la sociedad, ha generado conciencia sobre la existencia de estas personas en los cursos de formación de miembros. El objetivo de estos espacios de formación es mantener a los/as docentes *“al día”* y que *“no se sorprendan al encontrarse con [personas LGTBI+]”* (véase también la sección 3.2.2). El sindicato hizo hincapié en que, cuando se aborda el tema de las cuestiones LGTBI+, 9 de cada 10 miembros se sorprenden.

### 7. Planes para futuras actividades LGTBI

Entre los sindicatos encuestados, la mayoría, 66 de 114 (57,9%), tienen previsto llevar a cabo más actividades LGTBI+ (véase Figura 11), 11 de los cuales ya tienen una visión concreta de cómo quieren conseguirlo. Sin embargo, 36 sindicatos afirman que no pueden llevar a cabo más actividades sobre cuestiones LGTBI+, aunque les gustaría hacerlo. La mitad de estas organizaciones (18) tienen su sede en países africanos, 8 en Asia-Pacífico, 4 en Europa y 3 en América Latina y en América del Norte y el Caribe. Sólo 12 sindicatos (10,5%) han declarado que no tienen previsto llevar a cabo más actividades en torno a cuestiones LGTBI+ porque ya están haciendo bastante, 5 de los cuales tienen su sede en Europa, 3 en América del Norte y el Caribe, y 2 en Asia-Pacífico y en América Latina.

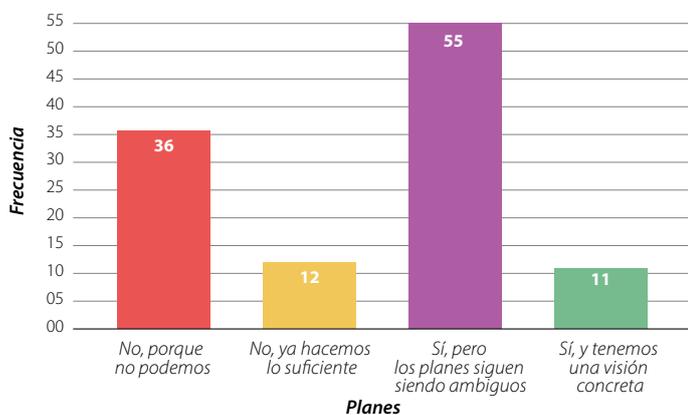


Figura 11. Planes para llevar a cabo más actividades LGTBI+ (n=114)

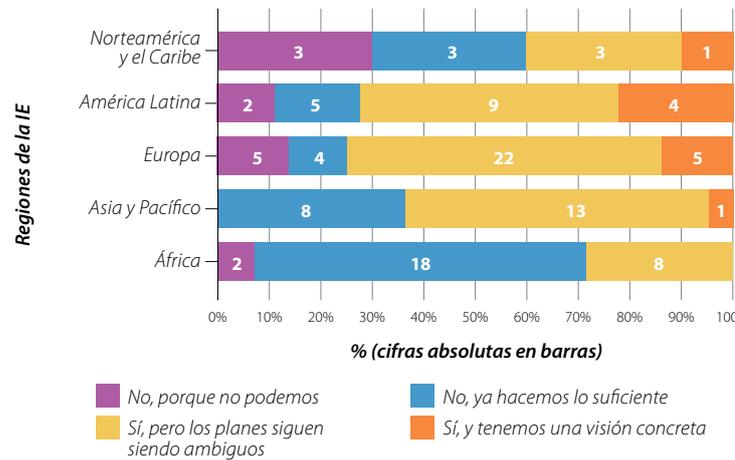


Figura 12. Planes para llevar a cabo más actividades LGTBI+ por región (n=114)

La Figura 12 muestra las diferencias en los planes futuros entre las regiones de la IE. En Europa, América Latina y Asia-Pacífico, la gran mayoría de los sindicatos tienen previsto llevar a cabo más actividades en torno a cuestiones LGTBI+. En América del Norte y el Caribe, así como en África, la mayoría de los sindicatos participantes no tienen planes de este tipo.

El tamaño del sindicato también está relacionado con los planes para llevar a cabo más actividades sobre cuestiones LGTBI+, como se muestra en la Figura 13. Mientras que el 76,3% de los sindicatos grandes y el 64,9% de los sindicatos medianos tienen previsto llevar a cabo más actividades, ya sea con una visión concreta o con planes ambiguos, sólo el 33,3% de los sindicatos pequeños tienen previsto hacerlo. Además, el 48,7% de los sindicatos pequeños afirma no poder llevar a cabo más actividades LGTBI+.

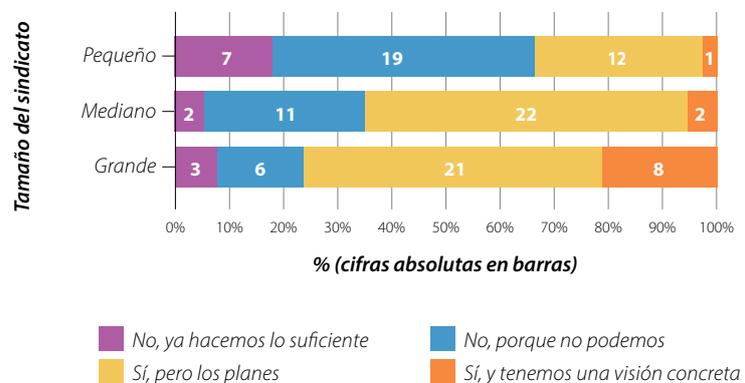


Figura 13. Planes para llevar a cabo más actividades LGTBI+, por tamaño del sindicato (n=114)

## Sección 4: Opiniones de los sindicatos sobre el trabajo de la Internacional de la Educación en el ámbito LGTBI+

### 1. Conocimiento del trabajo de la IE sobre cuestiones LGTBI+ y presencia en espacios LGTBI+

El cuestionario no incluye ninguna pregunta sobre el conocimiento general del trabajo de la IE en materia LGTBI+. El considerable incremento en el número de personas que han respondido a la Encuesta LGTBI+, en comparación con las encuestas cuatrienales anteriores, podría considerarse como un indicador de que esta información ha llegado a más sindicatos, si bien es probable que influyan muchos otros factores.

Cuando en las entrevistas se preguntó sobre el trabajo de la IE relativo a cuestiones LGTBI+, los sindicatos expresaron un conocimiento limitado, pero mostraron mucho interés por saber más. Las personas que conocían partes concretas del trabajo o habían participado en espacios LGTBI+ hicieron comentarios muy positivos al respecto.

Por una parte, la persona representante del sindicato CTERA (**Argentina**), que se identifica como LGTBI+, conoce y se ha beneficiado del trabajo LGTBI+ de la oficina regional de la IE. Mencionó que la documentación, los materiales de campaña y las reuniones en las que se promovieron las perspectivas de género y LGTBI+ han tenido repercusiones especialmente importantes para su sindicato y para la región latinoamericana. Por el contrario, la persona representante del sindicato de Costa Rica explicó que, aunque su sindicato conocía otras áreas de trabajo de la IE, sólo había tenido conocimiento de las acciones LGTBI+ en el momento de la encuesta. Por ejemplo, desconocían el informe de la IE para América Latina de 2021<sup>14</sup>, que ofrece una visión general sobre la situación de los derechos LGTBI+ en el movimiento

sindical de la educación en todo el continente y que fue publicado por la oficina regional con sede en Costa Rica.

Las personas representantes sindicales de **Sri Lanka** y **Japón** han participado en diversos seminarios regionales o internacionales de la IE sobre cuestiones LGTBI+ e hicieron comentarios positivos sobre estos encuentros. La persona representante de Sri Lanka, cuyo sindicato ha participado en dos seminarios de la IE sobre cuestiones LGTBI+, señaló que estos seminarios han sido clave a la hora de entender los derechos LGTBI+ y su compromiso al respecto:

*“Los seminarios] fueron muy interesantes porque, en realidad, yo no conocía a estas personas [LGTBI+]; debido a nuestra cultura, han permanecido ocultas. (...) Cuando participamos en esas conferencias [me di cuenta] de que hay personas así y [que] tienen los mismos derechos. (...) [En el pasado] [habíamos] oído hablar de ellas pero (...) no de forma tan abierta”.* USLTS, Sri Lanka

Este ejemplo ilustra lo importantes que pueden llegar a ser las conferencias LGTBI+ de la IE a la hora de concientizar y motivar a los/as representantes sindicales a promover los derechos LGTBI+. La persona representante del sindicato japonés destacó además la importancia de la representación de las comunidades LGTBI+ en estos espacios y se está encargando activamente de que los/as miembros LGTBI+ formen parte de la delegación que representará al sindicato JTU en el próximo Congreso de la IE. Sin embargo, la mayoría de las personas entrevistadas, en particular las pertenecientes a sindicatos que cuentan con programas LGTBI+ bien desarrollados, no han participado en ninguno de los espacios LGTBI+ de la IE y tienen escaso conocimiento de su existencia, incluso habiendo participado en uno o más Congresos Mundiales o en otras actividades relacionadas con la igualdad. Tras tener conocimiento de estos espacios durante las entrevistas, varios/as representantes expresaron su interés en participar.

14 [Objetivo: escuelas inclusivas y respetuosas con las personas LGTBI en América Latina \(ei-ie.org\)](#)

## 2. Satisfacción con el trabajo LGTBI+ de la IE

En general, como puede verse en la Figura 14, los sindicatos se muestran satisfechos con el trabajo LGTBI+ de la IE. La mayoría de los sindicatos encuestados (75 de 114, es decir, el 64,8%) están bastante satisfechos, mientras que 18 (15,8%) están muy satisfechos. Sólo 10 (8,8%) señalaron sentirse muy insatisfechos y 11 (9,6%) bastante insatisfechos.

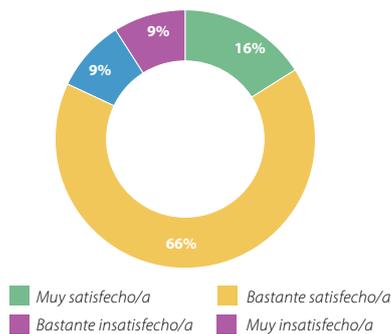


Figura 14. Satisfacción de los sindicatos con las actividades de la IE sobre cuestiones LGTBI+ (n=114)

La Figura 15 muestra que la satisfacción varía entre las distintas regiones de la IE: mientras que una proporción relativamente alta de sindicatos en Europa y América del Norte y el Caribe se muestran muy satisfechos, la proporción de sindicatos bastante o muy insatisfechos es, en comparación, mayor en África, América Latina y Asia-Pacífico.

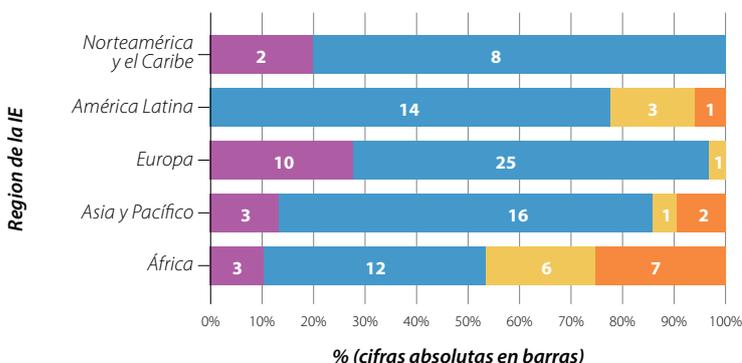


Figura 15. Satisfacción con las actividades de la IE sobre cuestiones LGTBI+, en función de la región de la IE (n=114)

La satisfacción con las actividades de la IE respecto a cuestiones LGTBI+ está relacionada no sólo con la región, sino también con el tamaño del sindicato.

Como se muestra en la Figura 16, los sindicatos más pequeños tienden a estar un poco menos satisfechos que los sindicatos más grandes.

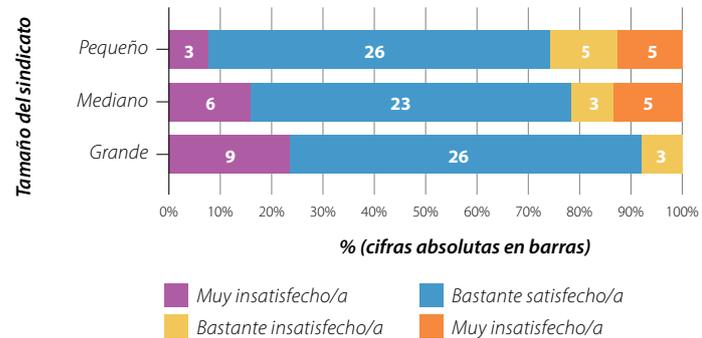


Figura 16. Satisfacción con las actividades de la IE sobre cuestiones LGTBI+, en función del tamaño del sindicato (n=114)

Estos resultados se reflejan en las entrevistas cualitativas, en las que la satisfacción con el trabajo de la IE en el ámbito LGTBI+ varía.

Además, al comparar los datos cuantitativos con los datos cualitativos, hay indicios de que la pregunta del cuestionario sobre la satisfacción con el trabajo de la IE en el ámbito LGTBI+ podría haberse interpretado de forma distinta por las personas encuestadas. Por ejemplo, el sindicato **islandés** había declarado en el cuestionario que estaba "bastante insatisfecho" con el trabajo de la IE en materia LGTBI+; sin embargo, cuando se le preguntó al respecto durante la entrevista, manifestó cierta satisfacción con dicho trabajo, si bien consideraba que no era lo suficientemente visible y "**llamativo**", y que faltaba información sobre la manera de abordar las cuestiones LGTBI+ en el movimiento sindical de la educación. Así pues, el descontento se refiere más a la cantidad y la visibilidad del trabajo que a su calidad. Por el contrario, algunos sindicatos que habían señalado no conocer el trabajo LGTBI+ de la IE antes de cumplimentar el cuestionario, declararon en las entrevistas estar "bastante satisfechos" con el mismo.

Por ejemplo, la persona representante de CSQ (**Quebec**) afirmó tener un conocimiento limitado sobre el trabajo LGTBI+ de la IE, pero manifestó un gran interés en el mismo y una visión positiva respecto a las repercusiones que dicho

trabajo y la presente Encuesta cuatrienal podrían tener en su propia labor de defensa de los derechos LGTBI+:

*“Si puedo volverme y decir: ‘Fíjate en la Internacional de la Educación, que consulta a millones de miembros, a millones de personas que trabajan en la educación en todo el mundo, ¡mira el tipo de posiciones que surgen! Así que no estamos trabajando en balde’. (...) Encuestas como la que están haciendo en este momento me tranquilizan enormemente, es decir ‘cuando leo una publicación de la IE, puedo contar con que es independiente, puedo contar con que es una investigación seria realizada con un amplio grupo de personas, así que creo que debemos fiarnos de ella...’. En otras palabras, cuando tengo un micrófono delante y tengo que hablar, sería bueno que pudiera decir: (...) el mundo entero está estudiando estas cuestiones, aquí es donde estamos nosotros y nosotras, esto es en lo que el mundo está trabajando en estos momentos. Ustedes pueden unirse a este movimiento político, pueden adoptar parte y dejar parte, pero es un apoyo para mis miembros hasta la propia aula”. CSQ, Quebec*

Del mismo modo, JTU (**Japón**) expresa su agradecimiento por el trabajo que la IE está realizando en lo que respecta a cuestiones LGTBI+, ofreciendo información y oportunidades para que los sindicatos se reúnan, con un personal limitado tanto en la sede central como en las oficinas regionales. El sindicato **argentino** también expresa una opinión especialmente positiva sobre la oficina regional que, según ellos, desempeña un papel fundamental en el crecimiento y el desarrollo de políticas y marcos jurídicos regionales relativos a cuestiones LGTBI+ y en el apoyo al intercambio de conocimientos entre sindicatos. Varios sindicatos destacaron que la IE, como actor internacional respetado, desempeña un papel importante a la hora de influir en la posición de los sindicatos nacionales

en lo que respecta a los derechos LGTBI+. Incluso en los sindicatos que trabajan en contextos complicados, y que actualmente no llevan a cabo ningún trabajo en materia LGTBI+, hubo consenso en cuanto a que, como red mundial, la IE debe abordar efectivamente estas cuestiones.

### **3. Flujo de información desde la IE a los sindicatos**

Los datos de las entrevistas indican que el desconocimiento respecto al trabajo que la IE está realizando sobre las cuestiones LGTBI+ puede ser en algunos casos consecuencia de una falta de flujo de información entre la persona encargada de las cuestiones LGTBI+ y la persona encargada de las cuestiones internacionales al interior de los sindicatos. Por ejemplo, una persona entrevistada, responsable de las cuestiones LGTBI+ declaró que rara vez tenía la oportunidad de colaborar con el experto o la experta en asuntos internacionales, y que algunos compañeros ni siquiera sabían lo que era la IE: “Si no le pregunto [al responsable de asuntos internacionales], no me entero. Es un pequeño defecto de nuestra organización”.<sup>15</sup>

Otra persona entrevistada coincidió en que, hasta que no se había hecho un reciente cambio de personal en la oficina internacional, la colaboración entre estos dos expertos había sido limitada, lo que hizo que la persona encargada de las cuestiones LGTBI+ tuviera un conocimiento limitado sobre la IE y sobre su trabajo en cuestiones LGTBI+.

Estos ejemplos de problemas de flujo de información entre la IE y los sindicatos y al interior de los sindicatos plantean la cuestión de cómo conseguir que la información sobre el trabajo en materia LGTBI+ de la IE llegue a la persona encargada de las cuestiones LGTBI+ en el seno de cada sindicato, en un contexto de barreras lingüísticas (y potencialmente culturales).

<sup>15</sup> Esta respuesta se ha mantenido en el anonimato para proteger al sindicato.

#### 4. Importancia del proceso

Several Varias personas entrevistadas destacaron la importancia del proceso de la Encuesta cuatrienal LGTBI+ en lo que respecta a su concientización sobre cuestiones LGTBI+. Algunos sindicatos que no están trabajando en cuestiones LGTBI+ explican que la encuesta les ha concientizado sobre el tema, y otros señalaron a la persona que realiza la entrevista que habían aprendido cosas durante la misma. La persona representante del sindicato de Kiribati considera que las cuestiones LGTBI+ son “muy nuevas” y explica el papel que ha desempeñado la encuesta a la hora de aprender más sobre el tema, de comprender lo que significa LGTBI+ y de relacionarlo con la realidad cultural de su país (la existencia de la comunidad binabinaine de Kiribati). Para completar el cuestionario estuvieron investigando la legislación de su país relativa al colectivo LGTBI+.

*“Sepa usted que con el cuestionario que enviaron (...) fue la primera vez (...) que oí hablar de [LGTBI+] (...) pero cuando repasé la pregunta entendí que esa situación ya existía en mi país (...) Cuando examiné todo el cuestionario comprobé (...) cómo lo denominamos [en Kiribati].*  
KUT, Kiribati

Una persona representante sindical de Benín, recuerda haberse sorprendido al ver el tema de la encuesta, *“a primera vista [risas], sí, porque en mi país no es tan público, pero a nivel internacional creo que sí lo es...”*. Mi sindicato la completó como un “ejercicio” y le permitió *“darse cuenta de que, aparte de lo que pasa aquí, hay otras visiones/realidades en otros sitios”*. Durante la entrevista también recuerda haber tenido conocimiento de la organización de sesiones paralelas sobre cuestiones LGTBI+ en el Congreso de la IE, pero no les había prestado interés.

Varias personas entrevistadas que ya conocían las cuestiones LGTBI+ afirman que la encuesta y la entrevista les han motivado para saber más sobre el trabajo de la IE en materia LGTBI+ y les ha suscitado el deseo de comprometerse más estrechamente con la IE y su trabajo.

## Sección 5: Retos y necesidades de los sindicatos

### 1. Retos externos

Como se destaca en la sección 3.1 (contexto), muchos sindicatos se enfrentan a contextos socioculturales o jurídicos complicados, que dificultan o imposibilitan su labor en favor de los derechos de las personas LGTBI+, a saber:

- leyes nacionales que criminalizan a las personas LGTBI+ o les niegan derechos;
- responsables políticos conservadores de extrema derecha que se oponen a los derechos de las personas LGTBI+;
- movilizaciones contra la igualdad de género y el colectivo LGTBI+, en particular las que cuentan con el apoyo de grupos religiosos y dirigidas directamente a docentes y escuelas;
- valores socioculturales que no reconocen la existencia de personas LGTBI+ y las rechazan, a menudo en nombre de la *“familia tradicional”*;
- un entorno generalmente hostil hacia los/as docentes que abordan en las escuelas el tema de los derechos sexuales y reproductivos y los derechos de las minorías.

En varios contextos, los recientes cambios políticos han provocado una reacción violenta contra los derechos de las personas LGTBI+, así como contra otros derechos humanos, lo que ha obligado a los sindicatos a dar prioridad a la defensa de los derechos humanos adquiridos.

## 2. Retos internos

Los resultados de la encuesta muestran que los sindicatos se enfrentan a retos internos que limitan su labor relativa a cuestiones LGTBI+, entre los que se incluyen:

- Resistencia interna a emprender acciones LGTBI+ o a abordar determinados temas (como los derechos de las personas transgénero);
- Falta de conocimiento y comprensión de las cuestiones LGTBI+ y, en particular, de ciertos grupos incluidos en la denominación general, como las personas intersexuales y transgénero;
- Disminución del número de afiliados, lo que se traduce en menos recursos disponibles;
- Percepción de un interés limitado por parte de los/as miembros del sindicato, lo que hace que no se dé prioridad a las cuestiones LGTBI+;
- Barreras lingüísticas que dificultan la participación de los/as representantes sindicales en los espacios LGTBI+ internacionales de la IE y el uso de material elaborado por sindicatos de otros países;
- En contextos en los que el entorno sociocultural es hostil hacia las personas LGTBI+: homofobia y transfobia explícitas y sensación de que las personas LGTBI+ no son una realidad, de que sus derechos no son relevantes o prioritarios para el sindicato.

## 3. Necesidades expresadas por los sindicatos

Cuando en el cuestionario se les pregunta qué necesitan para llevar a cabo más actividades sobre cuestiones LGTBI+<sup>16</sup>, la mitad de los sindicatos

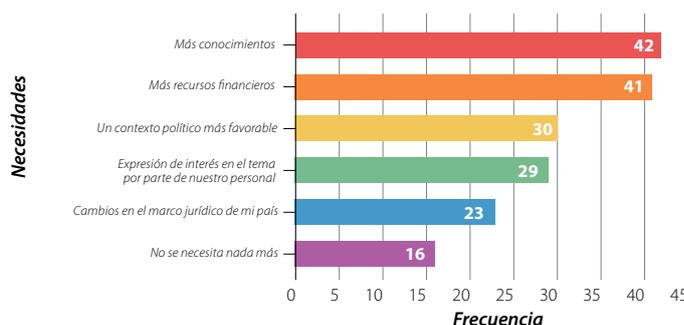


Figure 17. Necesidades de los sindicatos para llevar a cabo más actividades LGTBI+ (n=114)

(50,9%) respondieron que necesitan una expresión de interés en el tema por parte de los/as afiliados. Es importante señalar que esto no significa que los afiliados y las afiliadas no estén interesados en el tema, ya que no se les ha preguntado; sólo significa que (todavía) no han expresado interés por el tema. Un total de 42 personas encuestadas (36,8%) afirman que su sindicato necesita disponer de más conocimientos especializados para llevar a cabo más actividades LGTBI+, lo que hace que los mismos sean el segundo aspecto más requerido. La elevada proporción de personas encuestadas que admitieron la falta de conocimientos especializados al interior su sindicato es sorprendente, pero puede interpretarse como una buena señal, porque demuestra que los sindicatos valoran los conocimientos especializados sobre el tema y están abiertos a aprender más sobre cuestiones LGTBI+. Los sindicatos también expresaron la necesidad de más recursos financieros (41 personas encuestadas, 36,0%) para llevar a cabo más actividades LGTBI+. Además, 30 sindicatos afirmaron que necesitan un contexto político más favorable, 29 necesitan que su personal manifieste interés por el tema y 23 necesitan cambios en el marco jurídico de su país.

Un total de 16 personas encuestadas afirman que no les falta nada para llevar a cabo más actividades sobre los derechos LGTBI+. La mitad de ellas se encuentran en la región africana de la IE, 4 en Europa y 2 en Asia-Pacífico. La afirmación “**No hace falta nada más**” puede interpretarse de diferentes maneras: puede significar

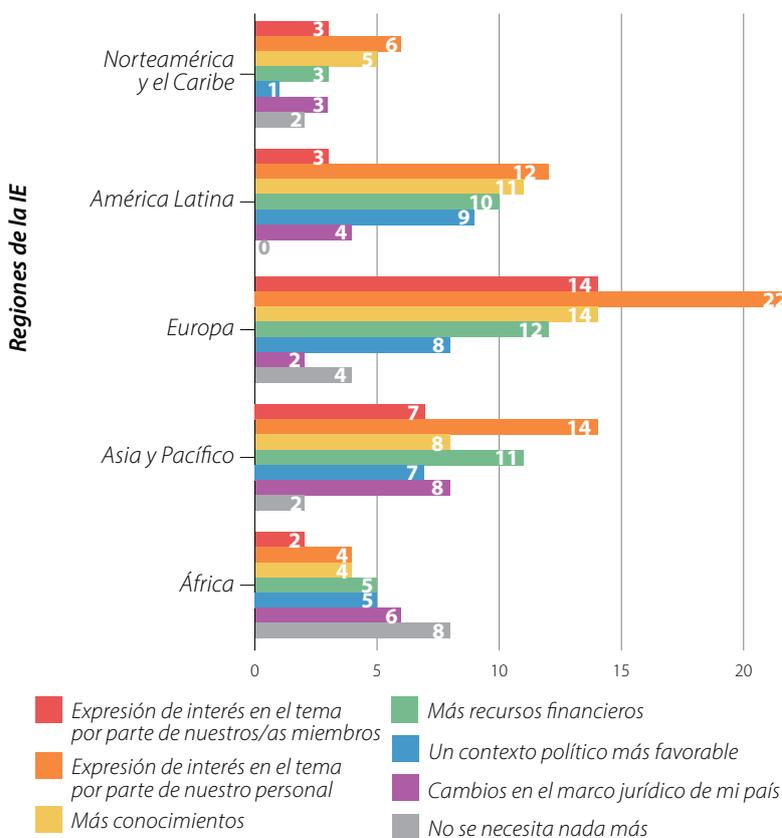
16 Al tratarse de una pregunta de opción múltiple, la

suma de los porcentajes no da como resultado 100; 114 personas encuestadas (n=114) proporcionaron un total de 239 respuestas.

que el sindicato está bien equipado para llevar a cabo actividades sobre cuestiones LGTBI+ o puede significar que el sindicato no percibe la necesidad de llevar a cabo actividades y, por lo tanto, tampoco percibe ninguna necesidad. Entre las 16 personas encuestadas, las 8 de la región africana<sup>17</sup> que afirman que *“no se necesita nada”* también afirman que *“no es importante”* para su sindicato realizar actividades sobre cuestiones LGTBI+. Lo mismo puede decirse de un sindicato de la región europea.

Las necesidades expresadas para llevar a cabo más actividades LGTBI+ varían entre las regiones. La figura 18 muestra la distribución de las necesidades percibidas entre las regiones de la IE.

Durante las entrevistas, las principales necesidades expresadas por los sindicatos, en relación con su trabajo LGTBI+, fueron: aprender de los demás, formación e información, y acceso a recursos.



**Figura 18. Necesidades de los sindicatos para llevar a cabo más actividades LGTBI+ en las regiones de la IE (n=114)**

### a) Aprender de los demás

La mayoría de los/as representantes sindicales entrevistados/as expresaron la necesidad y el interés de aprender de los sindicatos de otros países, ya sea en su misma región o a escala internacional. Creen que la IE, en particular el Secretariado y las oficinas regionales, podría desempeñar un papel clave a la hora de establecer y facilitar el acceso a dichos espacios.

Las conferencias o las visitas de estudio se mencionan como oportunidades para aprender más sobre los retos a los que se enfrentan otras regiones, para aprender sobre cómo garantizar los derechos de los/as docentes LGTBI+ y para intercambiar y compartir recursos sobre cómo impartir temas LGTBI+ en las escuelas.

*“Si sabemos lo que hacen otros países, podemos obtener ideas para trabajar también en nuestro país”.* USLTS, Sri Lanka

El Kiribati Union of Teachers, que actualmente no lleva a cabo ninguna labor LGTBI+, manifestó que sería útil ver cómo abordan este tema otros países:

*“Como es muy nuevo [en Kiribati], es muy interesante, si podemos ver cómo otros países hacen (...) podemos ver cómo nuestro sindicato puede trabajar en eso también”.* KUT, Kiribati

A pesar de lo avanzada que está la legislación nacional islandesa en cuestiones LGTBI+, la persona representante de KI hizo hincapié en que su sindicato podría beneficiarse del aprendizaje de lo que hacen otros sindicatos.

Como se ha destacado anteriormente, los sindicatos que participaron en conferencias LGTBI+ tuvieron experiencias positivas de estos espacios, adquiriendo valiosos conocimientos sobre la situación y las necesidades de este colectivo.

Los/as representantes de CSQ ven a la Internacional de la Educación creando

<sup>17</sup> La mayoría de estos sindicatos solicitaron que no se mencionara su país de operación.

una especie de repertorio internacional de políticas y herramientas educativas LGTBI+.

*“Realmente nos encontramos con obstáculos y retos muy diferentes en el mundo, pero, al mismo tiempo, hay cosas que nos unen. Es el caso de la educación. ¿Por qué no podría la Internacional de la Educación ocupar ese lugar? Yo sería muy, muy feliz. Por otra parte, acabo de llegar, así que puede que ya lo esté haciendo. (...) [Es como si alguien lograra un nuevo récord mundial de atletismo] Una vez que una persona lo hace, todo el mundo se ve haciéndolo. En cierto modo crea ese efecto”.* CSQ, Quebec

La persona representante de CTERA insistió además en la necesidad de consolidar el trabajo LGTBI+ de los sindicatos de la educación a escala regional, creando espacios colectivos donde los países que afrontan realidades similares puedan reunirse, intercambiar estrategias políticas y pedagógicas y recibir formación sobre cómo implementar una perspectiva de género que incluya los derechos LGTBI+.

### **b) Formación e información**

Muchos representantes sindicales, incluidos los más versados en cuestiones LGTBI+, expresaron la necesidad de disponer de más información y formación sobre cuestiones LGTBI+, en particular sobre las necesidades de grupos específicos como las personas transgénero o intersexuales.

Por ejemplo, la persona representante de la FLC-CGIL a cargo de cuestiones del colectivo LGTBI+ y otras minorías, subraya que les beneficiaría recibir más formación sobre cuestiones específicas, como la patria potestad, y sobre comunidades específicas bajo las siglas LGTBI+, para así *“comprender y satisfacer las necesidades de cada comunidad”*. Del mismo modo, la persona representante del sindicato CSQ señala la necesidad de contar con más información y formación sobre cuestiones

de transexualidad e intersexualidad. Esto parece importante, ya que el sindicato predice que las cuestiones de identidad de género ocuparán un espacio significativo en el espacio público y mediático en los próximos dos años. Los sindicatos también hacen hincapié en la necesidad de formar a educadores y docentes para que tengan las competencias pertinentes para impartir cuestiones LGTBI+ a niños/niñas y jóvenes.

Algunos sindicatos han expresado la necesidad de disponer de más datos sobre la situación nacional de las personas LGTBI+ en la educación. Por ejemplo, el sindicato SNEP de Benín subraya que actualmente no dispone de información suficiente sobre lo que significa LGTBI+ y sobre la situación en su país. El hecho de que obtenga o no información relevante va a influir en si el sindicato abordará este tema en el futuro y cómo lo hará.

### **c) Recursos**

Varios sindicatos han expresado la necesidad de recursos financieros o humanos adicionales para trabajar eficazmente en cuestiones LGTBI+ o desarrollar más su trabajo actual, en particular para llevar a cabo investigaciones y organizar formaciones y talleres. También expresaron su deseo de recibir más documentación por parte de la Internacional de la Educación.

CSQ afirma que, aunque actualmente no tiene carencias de recursos, el aporte de recursos adicionales para las cuestiones LGTBI+ le ayudaría a mejorar tanto la cantidad como la calidad de su trabajo. *“Podríamos hacer más y llegar más lejos”*.

En el sindicato africano anónimo, la persona representante solicitó a la IE apoyo mediante la financiación de campañas sobre cuestiones LGTBI+ y actividades de promoción orientadas a las escuelas y al gobierno.

Únicamente el sindicato islandés manifestó que no necesita más recursos, puesto que su Comité de Igualdad cuenta con la financiación adecuada y con los medios para llevar a cabo sus proyectos.

#### 4. Perspectivas y prioridades para el futuro

En cuanto a las perspectivas, en el cuestionario se preguntó a los sindicatos en qué creían que debería centrarse la IE. La Figura 19 muestra que, como era de esperar, la actividad más valorada es el intercambio de información sobre las actividades LGTBI+ de otros sindicatos (57,9% de los sindicatos), seguida de la realización de estudios sobre los derechos LGTBI+ en la educación o el trabajo (47,1% de los sindicatos).

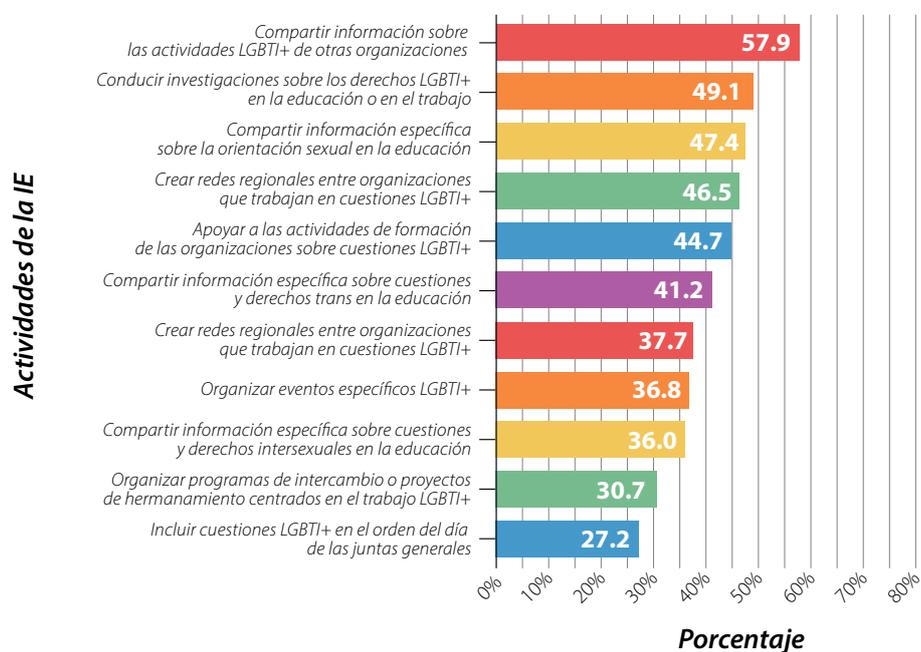


Figura 19. Actividades en las que debería centrarse la IE (n=114)

# Conclusiones

Esta Encuesta cuatrienal sobre cuestiones LGTBI+ se realizó en un momento crucial. Muestra que existe una dinámica para promover los derechos humanos y la igualdad de las personas LGTBI+ en el movimiento sindical de la educación: los sindicatos están interesados en estos temas, están poniendo en marcha actividades, y quieren aprender más y colaborar para promover y mejorar los derechos de los/as estudiantes, docentes y miembros del PAE lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales a vivir libres, felices y protegidos/as.

Las organizaciones miembros de la IE están repartidas en 178 países y territorios. Por lo tanto, es importante tener en cuenta los contextos específicos en los que opera cada sindicato. Hemos visto que, en todo el movimiento sindical de la educación, los contextos en términos de derechos LGTBI+ varían enormemente, abarcando contextos en los que se criminaliza a las personas LGTBI+, hasta contextos en los que las personas LGTBI+ se benefician de los mismos derechos legales que las personas cisgénero y heterosexuales. Además, incluso en países cuyas sociedades cuentan con leyes y actitudes progresistas, los sindicatos se enfrentan a posibles reacciones por parte de movimientos políticos conservadores que conllevan innegables consecuencias para su autonomía y su trabajo. Frente a estas situaciones, los sindicatos han demostrado en las entrevistas su resiliencia y motivación para seguir garantizando una educación de calidad, contribuyendo a los marcos jurídicos y procurando espacios seguros a todas las personas para estudiar y trabajar.

La violencia y la discriminación basadas en la identidad de género, en la orientación sexual, en la expresión de género o en las características sexuales afectan tanto a los/as docentes como a los/as estudiantes que son o se les considera lesbianas, gais, bisexuales, transgénero o intersexuales. Eso vulnera el derecho de los/as docentes y miembros del PAE

LGTBI+ a un lugar de trabajo seguro, inclusivo y acogedor, y el de los/as estudiantes a un entorno escolar seguro y a una educación de calidad. Aunque el ámbito de este informe no proporciona una idea clara de la prevalencia de la violencia y la discriminación contra los/as docentes y estudiantes LGTBI+, ni contra aquellos y aquellas docentes que abordan cuestiones LGTBI+ en su centro educativo, varios sindicatos participantes en la encuesta han detectado este tipo de situaciones y están apoyando activamente a sus miembros.

Además, incluso en contextos complicados, los sindicatos dan testimonio de que las cuestiones LGTBI+ se están volviendo cada vez más relevantes para su trabajo. Los/as estudiantes, docentes y miembros del PAE LGTBI+ son más visibles, los temas están más presentes en el debate público de varios países, y cada vez más personas y organizaciones quieren ver un cambio hacia sociedades más diversas, seguras e igualitarias. Los sindicatos reconocen la necesidad de dar prioridad a las cuestiones LGTBI+ e incorporarlas a sus programas y a su labor de promoción.

No obstante, el nivel de conocimientos sobre cuestiones LGTBI+ es claramente divergente entre los sindicatos y está muy relacionado con el contexto sociocultural y jurídico general en el que se desenvuelven. Es evidente que algunos sindicatos tienen conocimientos limitados de las cuestiones LGTBI+ y, en consecuencia, transmiten opiniones prejuiciosas o discriminatorias sobre el colectivo. El 37% de los sindicatos que respondieron al cuestionario y varios que participaron en las entrevistas afirman que necesitan más conocimientos para realizar actividades sobre cuestiones LGTBI+. Existe una amplia bibliografía sobre estas cuestiones, que incluye material de concientización, directrices, mapeos<sup>18</sup>, herramientas para sindicatos

18 Las bases de datos incluyen el mapeo de legislación y políticas realizado por ILGA World en <https://database>.

sobre derechos de docentes y trabajadores/trabajadoras, publicados por la sociedad civil, académicos, sindicatos y organizaciones internacionales LGTBI+<sup>19</sup>, incluyendo organizaciones de trabajadores y trabajadoras<sup>20</sup>.

Los datos muestran que es sumamente necesario que los sindicatos tengan más conocimientos sobre las cuestiones de las personas intersexuales y sobre su manera de relacionarse con el sector educativo, incluso entre los/as representantes que estaban bien informados sobre otros grupos bajo la denominación LGTBI+. Por lo tanto, es fundamental adquirir más conocimientos sobre cómo el hecho de ser intersexual puede repercutir en la experiencia educativa del alumnado y del profesorado, en particular la discriminación y el acoso a los que se enfrenta el colectivo y cómo el hecho de ser intersexual (y haberse sometido a tratamientos) puede repercutir también en la asistencia a la escuela y en las tasas de abandono escolar de los/as estudiantes.

Aunque la IE ha adoptado varias resoluciones a favor de garantizar los derechos del colectivo LGTBI+ y de que ha iniciado acciones regionales e internacionales a favor del aprendizaje y del intercambio de conocimientos por parte de los sindicatos, la terminología no se entiende bien, y la concientización global de los/as miembros sindicales sobre el trabajo de la IE en materia de LGTBI+ puede mejorar.

La cooperación con otros sindicatos y con la sociedad civil puede ser una estrategia valiosa para ampliar esos conocimientos. Aquellos que están a punto de iniciar o ampliar su labor en el ámbito LGTBI+ pueden aprender de otros sindicatos

de su propia región que se enfrentan a retos similares, e inspirarse en los sindicatos que cuentan con un largo historial de trabajo en lo que respecta a estas cuestiones. Asimismo, los que han adquirido conocimientos y experiencia a lo largo de los años reconocen que hay margen de mejora y áreas en las que pueden aprender de otros contextos. Los sindicatos se muestran especialmente dispuestos a aprender de otros sindicatos en el seno del movimiento sindical de la educación. La cooperación regional entre sindicatos de distintos tamaños también puede considerarse una estrategia interesante. Tal y como expresaron varios/as representantes sindicales participantes, los espacios internacionales y regionales de la IE tienen el potencial de proporcionar este tipo de oportunidades de aprendizaje.

La colaboración con organizaciones LGTBI+ también parece desempeñar un papel crucial a la hora de concientizar a los sindicatos y ayudarles a dar prioridad a su trabajo LGTBI+. En cualquier caso, hay espacio para seguir desarrollando estos vínculos, ya que muchos sindicatos no conocen o no trabajan con organizaciones LGTBI+ nacionales, regionales o internacionales. Por lo tanto, la IE y sus oficinas regionales pueden desempeñar un papel vital para facilitar la cooperación entre estos actores.

Muchos sindicatos coinciden en que el movimiento sindical de la educación tiene potencial para contribuir a que las sociedades avancen hacia una mayor igualdad para las comunidades LGTBI+. Los datos cuantitativos también muestran que 66 de los 114 sindicatos tienen previsto llevar a cabo más actividades sobre cuestiones LGTBI+. Si todos ellos lo hicieran, estas actividades tendrían el potencial de llegar a un total de 8,2 millones de docentes y miembros del PAE de todo el mundo. Gracias a su acceso único a multiplicadores de diversos niveles, la Internacional de la Educación se encuentra en una posición única para ayudar a los sindicatos a implementar sus planes y mejorar la situación de los/as docentes, miembros del PAE y estudiantes LGTBI+ de todas las edades, así como sus madres y padres en todo el mundo.

---

[iglyo.org/](https://www.iglyo.org/); y la International LGBTQI Youth & Student Organisation (IGLYIO) (que abarca 90 organizaciones en Europa) proporciona una base de datos sobre educación inclusiva LGBTQI en <https://www.iglyo.org/database>

19 Para Europa véase, por ejemplo: Consejo de Europa (2018), *Safe at school: Education sector responses to violence based on sexual orientation, gender identity/ expression or sex characteristics in Europe* <https://rm.coe.int/prems-125718-gbr-2575-safe-at-school-a4-web/16809024f5>

20 Véase, por ejemplo, OIT (2022), *Inclusión de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: Una guía de aprendizaje*: <https://www.ilo.org/es/publications/inclusion-de-las-personas-lesbianas-gays-bisexuales-transgenero>

# Recomendaciones

## Sección 1: Recomendaciones para las organizaciones miembros de la IE

Las siguientes recomendaciones pueden ser tomadas en cuenta por los sindicatos de la educación que deseen seguir desarrollando su labor en favor de los derechos LGTBI+, y pueden adaptarse a su contexto y recursos específicos:

- Al establecer una política o actividad relacionada con los derechos LGTBI+, esforzarse por que las opiniones del colectivo LGTBI+ definan el trabajo y contribuyan a él.
- Esforzarse por que los/as miembros LGTBI+ estén representados/as en las estructuras de gobierno y asistan a todos los actos, no sólo a los centrados en el colectivo LGTBI+. Garantizar que los sindicatos sean espacios seguros.
- Colaborar con organizaciones locales de la sociedad civil LGTBI+ o sindicatos de otros sectores. Pueden ser aliados clave y ofrecer información sobre temas de actualidad dentro de la situación jurídica y política de los derechos LGTBI+ de su país, así como formación.
- Esforzarse por utilizar, si procede, un lenguaje inclusivo de la perspectiva de género en los documentos y publicaciones sindicales. Las organizaciones LGTBI+ y feministas pueden proporcionar directrices sobre cómo hacerlo.
- Participar en jornadas locales o nacionales de concientización (por ejemplo, Día del Orgullo, Día de Conmemoración), ya sea organizando charlas locales, publicando declaraciones, etc.
- Desarrollar formaciones y directrices para docentes y PAE sobre cómo impartir temas LGTBI+ en los distintos niveles del sistema educativo o sobre los derechos LGTBI+ en el lugar de trabajo y en los sindicatos. Asegurarse de que estas formaciones/talleres se adapten a su contexto local.
- Si ya disponen de material didáctico, políticas o manuales de formación sensibles a las cuestiones LGTBI+, ponerse en contacto con otros sindicatos de docentes y con la IE para compartirlo con ellos.
- Considerar la posibilidad de crear una red o comunidad para miembros LGTBI+.
- Analizar qué grupos están actualmente infrarrepresentados en el trabajo LGTBI+ que ustedes realizan, ya sea de incidencia o de formación, y poner en marcha medidas para eliminar esta brecha.

## Sección 2: Recomendaciones para la Internacional de la Educación

---

La Internacional de la Educación puede utilizar estas recomendaciones como guía para seguir avanzando en su labor de defensa de los derechos LGTBI+:

- Crear una red mundial LGTBI+ para facilitar la comunicación entre los sindicatos de la educación en diferentes contextos. Esta es la mejor manera de ayudar a los sindicatos a adquirir la experiencia necesaria y fomentar el intercambio de conocimientos entre los/as miembros. Debe facilitarse la cooperación entre sindicatos de diferentes tamaños dentro de la misma región de la IE con objeto de apoyar a los sindicatos más pequeños con recursos limitados.
- Identificar nuevas formas de favorecer la presencia de miembros LGTBI+ en los espacios globales y regionales de la IE y la participación de este grupo a la hora de establecer políticas y actividades LGTBI+.
- Identificar formas de llegar a las organizaciones afiliadas que actualmente no trabajan en cuestiones LGTBI+ y apoyarlas en la puesta en marcha de algunas de las primeras acciones a favor de los derechos LGTBI+. Esto incluye apoyar a los sindicatos para que comprendan las conexiones que existen entre la igualdad de género y las cuestiones LGTBI+, para que puedan pasar de trabajar en lo primero a integrar también cuestiones relacionadas con lo segundo.
- Apoyar a los/as miembros de los sindicatos que necesiten más conocimientos para llevar a cabo actividades LGTBI+ específicas en relación con su contexto y con el sector educativo, proporcionándoles formación, compartiendo buenas prácticas, investigaciones y material didáctico que puedan aplicar a sus contextos.
- Elaborar material para garantizar que las organizaciones miembros puedan acceder a una comprensión básica de las cuestiones LGTBI+ y adoptar la terminología que la IE utiliza en sus resoluciones e informes. Las oficinas regionales de la IE deben garantizar que dichos materiales y terminología se adapten a los contextos culturales específicos de sus (sub)regiones.
- Consolidar las asociaciones con sindicatos y grupos internacionales y regionales de defensa del colectivo LGTBI+, y desarrollar asociaciones con grupos que se ocupan de subgrupos específicos dentro del colectivo, como organizaciones dedicadas a los derechos de las personas intersexuales y transgénero.
- Aumentar la participación en los mecanismos de las Naciones Unidas centrados en el colectivo LGTBI+ y compartir dichas oportunidades con los/as miembros.
- Ser más específicos respecto al grupo al que van dirigidas las iniciativas para responder mejor a los retos jurídicos y sociopolíticos a los que se enfrentan los diferentes grupos que se incluyen en el término genérico LGTBI+.
- Poner en marcha una investigación cualitativa orientada a la acción, con una parte centrada en las necesidades específicas del profesorado y el alumnado intersexual en el sistema educativo para poder diseñar acciones específicas dirigidas a este colectivo.

# Anexos

## Anexo 1: Cuestionario

El Encuesta cuatrienal de la IE: Derechos LGBTI+ en la educación

¡Bienvenidos!

El X Congreso Mundial de la Internacional de la Educación (Buenos Aires, julio de 2024) revisará desarrollos clave, incluido el progreso en la consecución de la igualdad y la inclusión en la educación y en los sindicatos de la educación. La Encuesta Cuatrienal sobre Igualdad de Género y Diversidad consta de tres encuestas sobre los derechos de las personas LGBTI+, los derechos de los Pueblos Indígenas y la Igualdad de Género y Equidad. Los resultados de estas encuestas ayudarán a dar forma al futuro trabajo programático y de políticas de IE.

Esta encuesta se centra en el trabajo de las organizaciones miembros de la IE para promover los derechos de las personas LGBTI+ en y a través de la educación y en los sindicatos.

El término LGBTI+ significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual y adicionales identidades de género y orientaciones sexuales. Se utiliza como un término genérico que comprende a personas con diversas orientaciones sexuales, identidades de género y características sexuales. Las personas que forman parte de la comunidad LGBTI+ no solo comparten formas de marginación, sino que además están unidas en la lucha contra la homofobia y la transfobia en todo el mundo. No obstante, también existen diferencias significativas entre los miembros pertenecientes a estos grupos. Así pues, la encuesta incluye preguntas referidas a acciones sindicales hacia grupos específicos.

Esta encuesta le deberá tomar 30 minutos en responder. La misma deberá ser completada por personas que lideren el trabajo de su organización en esta área.

Toda la información que ofrezca en la encuesta será confidencial y no se transmitirá a terceros. Su nombre y datos de contacto no se recopilarán a menos que decida proporcionarlos. Los resultados serán publicados por la IE y presentados en el 10º Congreso Mundial de la IE en julio de 2024, pero el nombre y/o el país o territorio de su sindicato permanecerá anónimos a menos usted acepte explícitamente su publicación.

### PARTE 1: Información básica

1. *¿Está de acuerdo con participar en la encuesta?*

- Sí
- No

2. *¿Cuál es el nombre de su organización? \_\_\_\_*

3. *¿Está de acuerdo con que la IE mencione el nombre de su organización en las publicaciones y presentaciones de los resultados?*

- Sí
- No, deseo que mi organización permanezca anónima.

---

**4. País o territorio de trabajo: \_\_\_\_\_**

---

---

**5. ¿Está de acuerdo con que la IE mencione el territorio de su organización en las publicaciones y presentaciones de los resultados?**

---

- Sí
- No, deseo que mi organización permanezca anónima.

---

**6. ¿De qué estructura regional de la IE forma parte su organización?**

---

- África
- Asia Pacífico
- Europa
- América latina
- Norteamérica y el Caribe

---

**7. ¿Qué grado de relevancia tienen las cuestiones LGBTI+ en las actividades actuales de su organización?**

---

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 1 (=Nada relevante)     | 2 (=Poco relevante) |
| 3 (=Bastante relevante) | 4 (=Muy relevante)  |

---

**8. En su opinión, ¿qué grado de importancia tiene que su organización realice actividades en torno a temas LGBTI+?**

---

- |                          |                      |
|--------------------------|----------------------|
| 1 (=Nada importante)     | 2 (=Poco importante) |
| 3 (=Bastante importante) | 4 (=Muy importante)  |

---

**9. Opcional: ¿Desea aportar más información sobre sus respuestas a las preguntas 7 y 8? \_\_\_\_\_**

---

## PARTE 2: Información sobre el contexto

---

**10. En el país o territorio que representa su organización: ¿Son legales las relaciones sexuales entre personas del mismo sexo?**

---

- Sí
- No
- En algunas jurisdicciones sí, en otras no
- No lo sé

---

**11. En el país o territorio que representa su organización: ¿Es legal el matrimonio entre personas del mismo sexo?**

---

- Sí  No  En algunas jurisdicciones sí, en otras no  
 No lo sé

---

**12. En el país o territorio que representa su organización: ¿Es legal la unión civil entre personas del mismo sexo?**

---

- Sí  No  En algunas jurisdicciones sí, en otras no  
 No lo sé

---

**13. En el país o territorio que representa su organización: ¿Es posible cambiar su nombre e indicador de género en los documentos oficiales a fin de que reflejen su identidad de género?**

---

- Sí  No  En algunas jurisdicciones sí, en otras no  
 No lo sé

---

**14. En los últimos cinco años, ¿ha habido cambios importantes en el contexto nacional en lo que respecta a cuestiones LGBTI+ (avances o retrocesos) que hayan afectado al trabajo de su organización en estos temas?**

---

- Sí  No  No lo sé

---

**15. En caso afirmativo, por favor aporte más información: \_\_\_\_**

---

---

**16. Opcional: ¿Desea aportar más información sobre la situación de las personas LGBTI+ en su país? \_\_\_\_**

---

### PARTE 3: Planes y necesidades de la organización

---

**17. ¿Su organización realiza actividades de incidencia o investigación para apoyar los derechos LGBTI+ a nivel nacional?**

---

- Sí  
 No

---

**18. ¿En los últimos cinco años, su organización ha participado en alguna de las siguientes actividades de investigación o incidencia a nivel nacional? (Seleccione todas las que correspondan)**

---

- Acciones a favor de la visibilización de las personas LGBTI o contra la homofobia y la transfobia (por ejemplo, marcha del orgullo, mes de la historia LGBTI)
- Acciones solidarias para apoyar a las víctimas de ataques homofóbicos
- Campañas o incidencia a favor de las personas lesbianas, gays y bisexuales
- Campañas o incidencia a favor de las personas trans

- Campañas o incidencia a favor de las personas intersexuales
- Participación en días conmemorativos locales, nacionales o internacionales (por ejemplo, Mes del Orgullo, IDAHOBIT)
- Investigación sobre cuestiones LGBTI+
- Otros, especifique: \_\_\_\_\_

---

**19. Su organización coopera con ... (Seleccione todas las que apliquen)**

---

- La Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA, por sus siglas en inglés)
- Grupos de incidencia LGBTI+
- Un grupo de apoyo LGBTI+ liderado por sus miembros y entre pares.
- Otras organizaciones de docentes que trabajan cuestiones LGBTI+
- Sindicatos de otras profesiones que trabajan cuestiones LGBTI+
- Mecanismos de las Naciones Unidas relativos a los derechos LGTBI+
- Instituciones públicas
- Otro, especifique: \_\_\_\_

---

**20. ¿Es su organización miembro asociado de la Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA, por sus siglas en inglés)?**

---

- Sí  No  No lo sé  No he oído hablar sobre la ILGA

---

**21. ¿Su organización planea incrementar las actividades respecto a cuestiones LGBTI+?**

---

- No, ya hacemos lo suficiente.
- No, porque no podemos.
- Sí, pero los planes siguen siendo imprecisos.
- Sí, y tenemos una visión concreta.

---

**22. Opcional: ¿Le gustaría aportar más información sobre la pregunta 21? \_\_**

---

---

**23. ¿Qué se necesita para incrementar las actividades de su organización respecto a cuestiones LGBTI+? (Seleccione todas las que apliquen)**

---

- Cambiar el marco legal de mi país.
- Un contexto político más favorable.
- Más recursos financieros.
- Más conocimientos.
- Expresión de interés en el tema por parte de nuestros miembros.
- Expresión de interés en el tema por parte de nuestro personal.
- No se necesita nada más.
- Otros, especifique: \_\_\_\_\_

**24. ¿Qué grado de satisfacción tiene usted con respecto al trabajo de la IE en cuestiones LGTBI+?**

- 1 (=Muy disatisfeche)      2 (=Bastante disatisfeche)  
3 (=Bastante satisfeche)      4 (=Muy satisfeche)

**25. En los últimos 5 años, ¿cuáles han sido las actividades más relevantes? \_\_\_\_\_**

**26. ¿Qué puede hacer la IE para apoyar sus esfuerzos en materia de cuestiones LGTBI+? \_\_\_\_\_**

**27. ¿En cuál de las siguientes actividades debería centrarse la IE? (Seleccione todas las que apliquen)**

- Crear redes mundiales entre organizaciones que trabajan en cuestiones LGTBI+
- Crear redes regionales entre organizaciones que trabajan en cuestiones LGTBI+
- Compartir información sobre las actividades LGTBI+ de otras organizaciones (mejores prácticas)
- Compartir información específica sobre la orientación sexual en la educación
- Compartir información específica sobre cuestiones y derechos trans (incluido no binario) en la educación
- Compartir información específica sobre cuestiones y derechos intersexuales en la educación
- Conducir investigaciones/encuestas sobre los derechos LGTBI+ en la educación
- Organizar eventos específicos LGTBI+ (por ejemplo, seminarios web, talleres, conferencias subregionales o regionales)
- Incluir cuestiones LGTBI+ en el orden del día de las juntas generales
- Apoyar a las actividades de formación de las organizaciones sobre cuestiones LGTBI+ (por ejemplo, guías, material, etc.)
- Organizar programas de intercambio o proyectos de hermanamiento centrados en el trabajo LGTBI+
- otro: \_\_\_\_\_

#### PARTE 4: Sindicatos de educación inclusiva LGTBI+

**28. ¿Conoce al menos a una persona abiertamente lesbiana, gay o bisexual en el personal o miembros activos de su organización?**

- Sí    No    Me identifico como lesbiana, gay o bisexual

**29. ¿Conoce al menos a una persona abiertamente trans (incluido no binario) en el personal o miembros activos de su organización?**

- Sí    No    Me identifico como trans

---

**30. ¿Conoce al menos a una persona abiertamente intersexual en el personal o miembros activos de su organización?**

---

- Sí  No  Me identifico como intersexual

---

**31. ¿Su organización incluye a las personas LGBTI+ en sus estatutos, reglamentos, resoluciones u otros marcos políticos?**

---

- Sí  No  No lo sé

---

**32. En caso afirmativo, ¿De qué forma? \_\_\_**

---

---

**33. ¿Su organización usa lenguaje y terminología inclusiva en sus publicaciones?**

---

- Sí  Sí, mayoritariamente  No

---

**34. ¿Su organización toma iniciativas contra la discriminación dentro de su organización y a favor de la igualdad de trato para los miembros que se identifican a sí mismos como personas LGBTI+?**

---

- Sí, iniciativas específicas sobre miembros LGBTI+.
- Sí, en el marco de un trabajo más amplio contra la discriminación y a favor de la diversidad.
- No
- No lo sé

---

**35. ¿Su organización lleva a cabo alguna de las siguientes actividades (Seleccione todas las que apliquen)?**

---

- Contratar activamente a personal docente y a personal de apoyo educativo LGBTI+ como miembros sindicales (medidas específicas).
- Contratar activamente a personal docente y a personal de apoyo educativo LGBTI+ como miembros del personal de su organización (política de contratación afirmativa).

---

**36. ¿Dispone su organización de una estructura/red/comité asesor sobre cuestiones LGBTI+?**

---

- Sí  No  No lo sé

---

**37. En caso afirmativo: ¿Dicha grupo brinda asesoramiento a la estructura directiva sindical?**

---

- Sí  No  No lo sé

38. *¿Cómo diría que han evolucionado las actividades del grupo en los últimos cinco años? Ahora son.....*

- Más activas    Menos activas    Sin cambios

39. *¿Cómo diría que ha evolucionado la financiación del grupo en los últimos cinco años? Ahora cuenta con...*

- Más recursos    Menos recursos    Sin cambios

40. *¿Cuenta su organización con una o más personas de contacto oficiales o expertos para cuestiones LGBTI+?*

- Sí    No

41. *Opcional: Por favor, comparta los datos de contacto de esta(s) persona(s) para una futura colaboración: \_\_\_\_\_*

42. *En sus actividades sindicales con respecto al empleo del personal docente y personal de apoyo educativo LGBTI+, ¿ha hecho referencia al Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso (núm. 190)?*

- Sí    No    No lo sé    No conozco el Convenio núm. 190 de la OIT

## PARTE 5: Las escuelas como entornos laborales y educativos inclusivos LGBTI+

43. *En el país o territorio que representa su organización: ¿Cuál de las siguientes opciones es más aplicable a la situación del personal de apoyo educativo y de los docentes y las docentes lesbianas, gays o bisexuales?*

- Sufren de grave discriminación y acoso.  
 Su situación apenas es aceptada y acarrea muchas dificultades.  
 Su situación es mayormente aceptada, pero no está exenta de desafíos.  
 Su situación es aceptada en términos generales.  
 No lo sé

44. *En el país o territorio que representa su organización: ¿Cuál de las siguientes opciones es más aplicable a la situación del personal docente y del personal de apoyo educativo que no se ajustan a las normas relativas a la identidad de género?*

- Sufren de grave discriminación y acoso.  
 Su situación apenas es aceptada y acarrea muchas dificultades.  
 Su situación es mayormente aceptada, pero no está exenta de desafíos.  
 Su situación es aceptada en términos generales.  
 No lo sé

---

**45. Opcional: ¿Desea aportar más información sobre la situación del personal docente y del personal de apoyo educativo LGBTI+ en su país? \_\_**

---

---

**46. ¿Su organización ha apoyado al menos un caso de discriminación por motivos de orientación sexual en los tribunales laborales?**

---

Sí  No  No lo sé

---

**47. ¿Su organización ha apoyado al menos un caso de discriminación por ser trans (incluido no binario) o intersexual en los tribunales laborales?**

---

Sí  No  No lo sé

---

**48. ¿Su organización ha negociado cláusulas específicas para LGBTI+ en sus convenios de negociación colectiva?**

---

Sí  No  No lo sé

---

**49. En caso afirmativo, ¿sobre qué temas? (por ejemplo, permiso parental para padres del mismo sexo, permiso de afirmación de género para trabajadores trans...)**

---

---

**50. ¿Su organización lleva a cabo alguna actividad específica para fomentar la no discriminación en el empleo en el caso del personal docente y el personal de apoyo educativo LGBTI+?**

---

Sí  No  No lo sé

---

**51. En los últimos cinco años: ¿Su organización ha llevado a cabo alguna actividad de formación específica para sus miembros relacionada con cuestiones LGBTI+ y la no discriminación en la educación?**

---

Sí  No

---

**52. En caso afirmativo, ¿Se trató alguno de estos temas en la(s) formación(es)? (Seleccione todas que las apliquen)**

---

- Antidiscriminación general o diversidad, incluidos temas de discriminación LGBTI+
- Ser LGBTI+ en el lugar de trabajo
- Maternidad o paternidad entre personas del mismo sexo y/o trans
- Planes de estudio inclusivos LGBTI+
- Acoso a alumnado LGBTI+
- Información y situación jurídica de las personas lesbianas y gays
- Información y situación jurídica de las personas intersexuales
- Información y situación jurídica de las personas trans
- Cómo se entrecruza la discriminación LGBTI+ con otros tipos de discriminación (por ejemplo, origen migratorio, raza, discapacidad, etc.)
- Otro, especifique: \_\_\_\_\_

---

**53. ¿Su organización ha elaborado materiales o recursos didácticos sensibles a las personas LGBTI+?**

---

Sí    No

No, pero proporcionamos materiales didácticos o recursos elaborados por otros

---

**54. En caso afirmativo, ¿puede proporcionar detalles? Por ejemplo, ¿qué temas se tratan? ¿Para qué lecciones se puede utilizar el material?**

---

---

**55. Opcional: ¿Desea compartir algún material sobre el trabajo de su organización en cuestiones LGBTI+? Por favor, comparta el enlace aquí.**

---

---

**56. Estamos interesades en aprender más por medio de entrevistas, sobre los desafíos que enfrentan los sindicatos al avanzar en los derechos de las personas LGBTI+ en la educación. Se seleccionará una o dos organizaciones por región. Completar este formulario no garantiza la participación en la entrevista. Si desea participar o compartir más sobre este tema, por favor déjenos su dirección de correo electrónico aquí:**

---

Gracias por participar en la Sección 1 de la Encuesta Cuatrienal sobre Igualdad de Género y Diversidad: Derechos LGBTI+ en la educación

Si tiene alguna pregunta, no dude en contactarnos: [equality@ei-ie.org](mailto:equality@ei-ie.org).

## Anexo 2: Entrevista

---

### Guía para la entrevista: encuesta cuatrienal LGBTI+ de la Internacional de la Educación sobre igualdad de género y diversidad 2024

#### Introducción

Presentación de la persona que realiza la entrevista y del motivo de la misma utilizando el documento de información para las/los participantes.

Peticiones obligatorias:

- Consentimiento para participar: la participación es libre y las personas entrevistadas pueden retirar su consentimiento en cualquier momento.
- Consentimiento para grabar: las grabaciones no se compartirán con nadie ajeno al equipo de investigación y no se publicarán.
- Consentimiento para publicar el nombre y el país de su organización en el informe final de la IE: si no se da el consentimiento, en el informe solo constará la información relativa a la región.

#### Entrevista

##### 1. Presentación de la persona entrevistada - 5 min

---

1.1 - ¿Podría hacer una breve presentación de su sindicato, de sí mismo/a y de la función que desempeña en su organización?

(incluya el tiempo que lleva trabajando/activo en su sindicato)

1.2 - ¿Cuáles son sus motivaciones para participar en esta entrevista sobre los derechos LGBTI+?

¿Se siente cómodo hablando de este tema?

##### 2. Contexto nacional - 10 min

---

2.1 - ¿Cómo describiría el contexto general de los derechos LGBTI+ en su país?

(Por ejemplo, legalidad de las relaciones entre personas del mismo sexo / derecho al matrimonio / derecho a cambiar su indicador de género / acceso a cuidados de afirmación de género / penalización de los tratamientos médicamente necesarios para las niñas y los niños intersexuales, violencia y acoso contra las personas LGBTI+, reacciones negativas por razones de género, etc.)

2.2 - En los últimos cinco años, ¿se han producido cambios importantes en el contexto nacional relacionados con las cuestiones LGBTI+ —en el sector de la educación / los derechos de los trabajadores y las trabajadoras— (avances o retrocesos) que hayan afectado al trabajo que realiza su sindicato sobre estas cuestiones?

¿Puede mencionar algún avance específico? (por ejemplo, un cambio legal)

¿Puede mencionar algún retroceso específico? (por ejemplo, un cambio legal, un acontecimiento político)

- 2.3 - ¿Considera que los movimientos anti-LGBTBI+ y antigénero son fuertes en su país? (pedir que se desarrolle si fuera necesario)
- 2.4 - ¿Cómo afecta al trabajo de su sindicato el marco político y jurídico relativo a las cuestiones LGBTBI+?  
¿Cómo diría que afecta esta situación al profesorado, al personal de apoyo educativo y al alumnado LGBTBI+?
- 2.5 - En los últimos años, ¿se han producido cambios importantes en su sindicato que hayan afectado a su trabajo en materia LGBTBI+? (nueva dirección sindical, cambios de personal, cargos políticos...)

---

### 3. Acciones sindicales relativas a las cuestiones LGBTBI+ - 20 min

---

Sobre el movimiento sindical de la educación en general:

- 3.1 - ¿Considera que el movimiento sindical de la educación presta suficiente atención a las cuestiones LGBTBI+? En caso negativo, ¿cuáles cree que son los principales obstáculos/retos?
- 3.2 - ¿Qué papel cree que pueden desempeñar los sindicatos de la educación en general en la promoción de los derechos LGBTBI+ en la educación?

Sobre su sindicato en particular:

- 3.3 - ¿Qué tipo de acciones lleva a cabo actualmente su sindicato sobre las cuestiones LGBTBI+?  
(¿actividades de movilización/presión? ¿crear conciencia? ¿organización de espacios para sindicalistas LGBTBI+? ¿acciones de solidaridad con el personal LGBTBI+? ¿litigios? ¿promoción de planes de estudios inclusivos? ¿garantizar espacios seguros para el profesorado y el alumnado LGBTBI+? ¿campañas...? ¿disponer de un presupuesto para cuestiones relacionadas con los derechos LGBTBI+?)
- 3.4 - ¿A quién van dirigidas estas acciones? ¿Cree que se dirigen por igual a los hombres gais y bisexuales, a las mujeres lesbianas y bisexuales, a las personas transgénero y no binarias, y a las personas intersexuales?
- 3.5 - ¿Podría hablarme de una acción concreta que usted haya realizado y que le haya supuesto un reto?  
¿Cómo superó las dificultades?  
¿Qué diría que funcionó o no funcionó?
- 3.6 - ¿El trabajo que lleva a cabo su sindicato en el ámbito LGBTBI+ se relaciona con el trabajo que usted realiza sobre cuestiones más amplias relacionadas con los derechos humanos y, más concretamente, con la igualdad de género, los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de las minorías?

En caso afirmativo, ¿de qué manera?

En caso negativo, ¿por qué cree que es así?

---

#### 4. Retos y necesidades - 15 min

---

4.1 – En su opinión, ¿cuáles son los principales retos a los que se enfrenta su sindicato con respecto al trabajo que lleva a cabo sobre las cuestiones LGBTI+?

¿dentro del sindicato? ¿dentro del sistema educativo? (recursos, dificultades a escala regional, dificultades con la gobernanza, opinión del personal frente a la de la membresía...)

4.2 - ¿Qué necesitarían usted y su sindicato para poder incrementar o mejorar la labor que realiza su sindicato para promover los derechos LGBTI+?

4.3 - ¿Se siente apoyado en su trabajo sobre las cuestiones LGBTI+ por parte de otros sindicatos, por parte del Secretariado de la IE?

4.4 - ¿Tiene alguna propuesta sobre cómo la IE podría brindar un mejor apoyo a sindicatos como el suyo?

4.5 - ¿Le interesaría participar en visitas de estudio a sindicatos que trabajan sobre las cuestiones LGBTI+?

En caso afirmativo, ¿qué expectativas tendría de dichas visitas?

En caso negativo, ¿por qué?

4.6 - Cree que los espacios LGBTI+ son suficientemente inclusivos y de fácil acceso?

¿Le gustaría que hubiera más espacios de este tipo? En caso afirmativo, ¿cómo deberían ser y en qué ámbito serían más útiles? (nacional, regional, subregional)

4.7 - ¿Considera que se proporciona información suficiente sobre cómo abordar las cuestiones LGBTI+ en el movimiento sindical de la educación y que dicha información resulta accesible?

¿Tiene alguna sugerencia sobre cómo podría mejorarse el acceso a la información?

---

#### 5. La IE y los espacios sindicales - 10 min

---

Recordar/dar a conocer el trabajo de la IE en materia de derechos LGBTI+: Publicación de encuestas cuatrienales sobre cuestiones de igualdad y diversidad, que incluyen una sección sobre el colectivo LGBTI+; la última de 2019 “Derechos LGBTI+ en el Movimiento Sindical Mundial de la Educación” —que proporcionó una revisión histórica del trabajo de la IE sobre las cuestiones LGBTI+— y la encuesta cuatrienal de 2015 —en la que se consultó a la membresía sobre su trabajo en materia LGBTI+—. Se han publicado varias resoluciones sobre los derechos LGBTI+; la última, “Garantizar los derechos del colectivo LGBTI+”, fue aprobada en el congreso de 2019 en Bangkok. La IE ha propuesto varios espacios sobre derechos LGBTI+ o ha participado en ellos, como el Caucus LGBTI+ (que tuvo lugar antes de los congresos mundiales), el Foro LGBTI+ de la IE-ISP y eventos regionales sobre los derechos LGBTI+. La IE (y su membresía) también está presente en espacios regionales y de la ONU, imparte formación sobre temas relativos al colectivo LGBTI+ y es miembro del Grupo de Trabajo LGBTI+ del Consejo Global Unions. El Secretariado de la IE trabaja activamente en la defensa de los derechos LGBTI+ y cuenta con una persona encargada de esta labor, que incluye apoyar el trabajo que realiza la membresía en defensa de los derechos LGBTI+.

5.1 - ¿En qué medida conoce el trabajo realizado por la Federación Sindical Mundial?  
¿Qué relevancia cree que tiene para su sindicato?

5.2 - ¿Usted o alguien de su sindicato ha participado alguna vez en un espacio LGBT de la IE (Foro LGBT de la IE-ISP / Caucus LGBT / eventos regionales)?

En caso afirmativo, ¿cómo fue su experiencia?

En caso negativo, ¿por qué no? (recursos, oposición, condiciones para poder participar...)

¿Le gustaría participar en ellos?

5.3 - ¿Su sindicato colabora con otros sindicatos u organizaciones de la sociedad civil sobre temas relacionados con los derechos humanos, la diversidad o el colectivo LGTBI+?

En caso afirmativo, ¿puede contarme algo más sobre estas colaboraciones, con qué organizaciones ha colaborado y sobre qué temas?

¿Qué ha aprendido de la colaboración con otras organizaciones?

¿Cuáles han sido los beneficios de estas colaboraciones?

¿Ha supuesto algún reto? ¿A qué dificultades se han enfrentado? (diferencias en cuanto a las prioridades, diferencias en la comprensión de las cuestiones LGTBI+ o de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, oposición política/institucional, etc.).

5.4 - Ampliación del término LGTBI+:

Con el tiempo, la Internacional de la Educación ha ampliado el alcance del término LGB (lesbiana, gay, bisexual) para incluir también a las personas transgénero e intersexuales.

¿Tiene alguna opinión sobre esta evolución de LGB a LGTBI+?

¿Se ha reflejado este cambio en el trabajo y las políticas de su sindicato?

¿Considera que el personal/la membresía de su sindicato se sienten cómodos con todas estas cuestiones? ¿Han afrontado algún reto relacionado con esta ampliación del grupo LGTBI+?

(Por ejemplo, dificultades para incluir acciones relacionadas con la expresión de género o las características sexuales, ideas erróneas en torno a las personas transgénero o intersexuales).

---

## 6. Perspectivas - 5 min

---

6.1 - En su opinión, ¿cuáles son las principales prioridades de su sindicato en materia de derechos LGTBI+ de cara al futuro? (¿ es posible: para lesbianas, gais y personas bisexuales, personas transgénero, personas intersexuales?)

6.2 - ¿Cómo cree que evolucionará el trabajo de su sindicato en materia LGTBI+ con respecto a la evolución que pueda experimentar su sindicato y la sociedad en general?

6.3 - ¿Desea añadir algo más?





Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación  
Bildungsinternationale



**Esta obra tiene licencia Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)**

***Usted es libre por:***

- Compartir** — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato
- Adaptar** — remezclar, transformar y crear a partir del material

***Bajo los siguientes términos:***

- Atribución** — Usted debe darle crédito a esta obra de manera adecuada, proporcionando un enlace a la licencia, e indicando si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo del licenciante.
- NoComercial** — Usted no puede hacer uso del material con fines comerciales.
- CompartirIgual** — Si usted mezcla, transforma o crea nuevo material a partir de esta obra, usted podrá distribuir su contribución siempre que utilice la misma licencia que la obra original.

*Las opiniones, recomendaciones y conclusiones de este estudio son atribuibles exclusivamente a los autores del mismo, salvo cuando se indique expresamente lo contrario, y no conllevan automáticamente el respaldo de la Internacional de la Educación. Se han tomado todas las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación. Sin embargo, el material publicado no se distribuye bajo ningún tipo de garantía, explícita o implícita. Ni la Internacional de la Educación ni ninguna persona que actúe en su nombre podrá ser hecha responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí contenida.*



## Encuesta cuatrienal de la Internacional de la Educación sobre los derechos de las personas LGTBI+ en la educación 2024



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación  
Bildungsinternationale

### Sede

15 Boulevard Bischoffsheim

1000 Bruselas, Bélgica

Tel +32-2 224 0611

[headoffice@ei-ie.org](mailto:headoffice@ei-ie.org)

[www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)

[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta. Es la mayor federación de sindicatos y asociaciones del mundo, que representa a treinta millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en alrededor de cuatrocientas organizaciones en ciento setenta países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todo el personal docente y demás trabajadores de la educación.



Esta obra tiene licencia Creative Commons: Reconocimiento - NoComercial - CompartirIgual 4.0 internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

Publicado por la Internacional de la educación - Julio 2024  
ISBN: 978-92-9276-022-9 (PDF)