

PLAN DE GESTIÓN 2005 – 2008

Sindicato neerlandés de
emplead@s del sector público



**Comisión para la política
gay y lesbiana**

1. Introducción

ABVAKABO es el sindicato en los Países Bajos de emplead@s del sector público. El sindicato está afiliado a la Federación Sindical Neerlandesa FNV. Aunque el Grupo en ABVAKABO se llame gay/lesbiano, también se ocupa de la posición de l@s bisexuales y l@s transgéneros. En inglés, se llamaría LGBT.

En 1986 algunos miembros de ABVAKABO se reunieron porque se sentían confrontados en sus lugares de trabajo con varias formas de discriminación anti-gay y anti-lesbiana y estaban descontent@s con el enfoque general del sindicato. Poco a poco, el grupo ganó una posición oficial en ABVAKABO.

Ahora, como resultado de la iniciativa de 1986, ABVAKABO tiene una política oficial contra la discriminación basada en la orientación sexual, y además varias veces participó en conferencias sobre la homosexualidad y el trabajo. Existe en el sindicato una Comisión para la política gay y lesbiana, apoyándose en el Grupo de miembros gays y lesbianas de ABVAKABO – que es la continuación del grupo de 1986. A petición de la administración o por propia iniciativa, esta Comisión de cinco mujeres y cinco hombres elegid@s por el Grupo, recomienda directamente a la junta directiva sindical sobre asuntos relacionados a la homosexualidad y al trabajo. Tod@s l@s participantes son voluntari@s. El grupo tiene unos 20 miembros activos.

Hasta ahora la Comisión contribuyó en varias ocasiones. Por ejemplo dio recomendaciones:

- en los debates con los patronos sobre convenios colectivos:
 - ❖ sobre una reformulación de la definición de la parejas de emplead@s en asuntos como las pensiones, para incluir a las parejas del mismo sexo;
 - ❖ sobre una amplificación de posibilidades para obtener licencia, en casos como:
 - cuando un(a) emplead@ con una pareja del mismo sexo contrae matrimonio o se registra como pareja;
 - cuando la pareja da a luz;
 - cuando ell@s comienzan una adopción;

- ❖ sobre medidas y protocolos para combatir o, a ser posible, para prevenir, la discriminación basada en la orientación sexual;
- ❖ para promover la diversidad sexual, racial, religiosa etc. del personal.
- sobre la política del sindicato en situaciones específicas en que se trata de la igualdad de derechos de gays y lesbianas. Por ejemplo: la Comisión instó a la junta directiva a que rechace ayudar a una empleada civil que trabajaba en un ayuntamiento y que había negado por sus principios religiosos a casar a parejas del mismo sexo;
- sobre el funcionamiento interno del sindicato. Como resultado, ABVAKABO ahora tiene un intermediario especial para ayuda personal o legal en casos de discriminación (presumida) basada en la orientación sexual. Sin embargo, la existencia de este intermediario no dispensa a otros funcionarios de ABVAKABO de que respondan adecuadamente cuando un miembro gay o lesbiano tiene problemas o quejas.

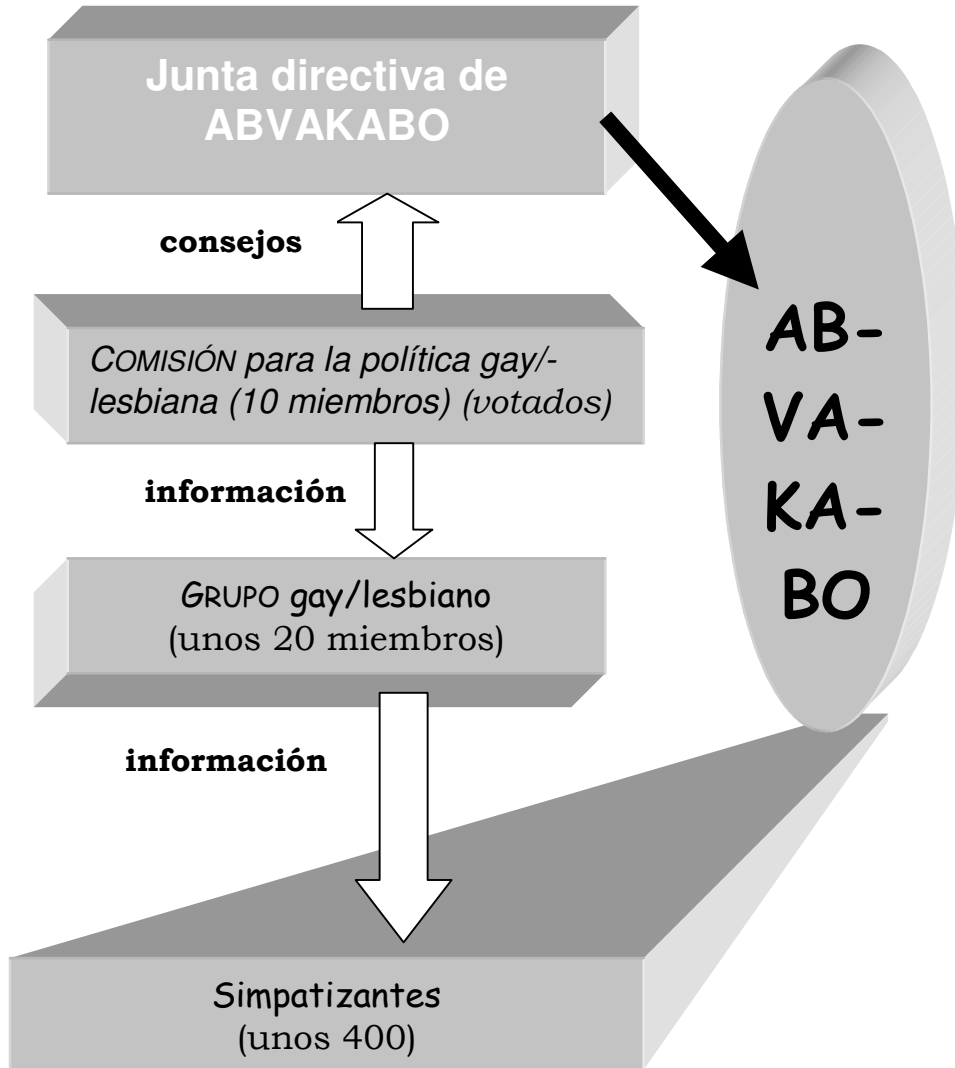
Hace algunos años la Comisión encargó un estudio sobre la discriminación de emplead@s homosexuales y lesbianas en lugares de trabajo. Los resultados del estudio se presentaron a los medios de comunicación neerlandeses. También se presentaron en conferencias internacionales y recibieron muchos comentarios positivos en la prensa nacional y en paneles internacionales.

Recientemente, la policía neerlandesa decidió comenzar un estudio sobre las condiciones de trabajo de mujeres, minorías étnicas, gays y lesbianas, basado en el estudio encargado por la Comisión de ABVAKABO.

El Grupo gay y lesbiano tiene el papel de hacer visible el sindicato en manifestaciones como en el Día del Orgullo Gay. Cada año, l@s voluntari@s del Grupo están en un puesto entregando material de información sobre el sindicato y la política lesbiana/gay. Cada año, l@s voluntari@s del puesto también descubren transeúntes que son miembros de ABVAKABO pero no conocen ni las actividades ni la política gay/lesbiana del sindicato. Algun@s de los transeúntes se inscriben como nuevos miembros de ABVAKABO, algun@s quieren participar en el Grupo gay/lesbiano.

Cada año el Grupo también organiza un curso de dos días, en el cual pueden participar todos los miembros de ABVAKABO. La meta del curso

es intercambiar experiencias a nivel laboral y discutir estrategias para solucionar, o preferentemente: prevenir, casos de discriminación o violencia anti-gay/lesbiana a nivel individual. También el curso da información sobre la estructura y las actividades del sindicato y del Grupo gay/lesbiano. Fuera de eso, estimula a los participantes a que se vuelvan miembros activos.



Algunos miembros del Grupo gay/lesbiano y algunos miembros de la Comisión trabajan en asuntos internacionales. Tratan de hacer incluir los derechos de los empleados gays y empleadas lesbianas en el orden del día de las organizaciones sindicales europeas y mundiales, en cooperación con organizaciones como la Asociación Internacional de Lesbianas y Gays (ILGA).

Además de los 20 miembros activos del Grupo, hay unos 400 simpatizantes; ellos reciben la revista del Grupo, que se llama "Inzake..." (= "En que") con información sobre el trabajo de la Comisión y del Grupo, y sobre la situación social del personal gay/lesbiano a nivel regional, nacional e internacional.

Hay dos factores que influyen las recientes actividades:

1. Los matanzas, del 11 de Septiembre 2001 en los EEUU, y del 11 de Marzo 2004 en Madrid, y recientemente el asesinato del cineasta neerlandés Theo van Gogh por un islamita fundamentalista causaron una ola de emoción contra los musulmanes que viven en los Países Bajos. Además, parece que durante los últimos diez años, aumentó la agresión anti-gay/lesbiana de parte de los jóvenes de origen marroquí. Por eso, el Grupo gay/lesbiano ahora participa en sesiones de mediación entre musulmanes y gays/lesbianas. La meta de estas sesiones es lograr una comprensión y un respeto mutuo.
2. En los últimos años las autoridades neerlandesas han terminado la política especial para mujeres, minorías étnicas, gays y lesbianas, argumentando que a largo plazo, una política especial no ayudaría a estos grupos, y asegurando que una política de diversidad¹ sería más justa para tod@s. Aunque las autoridades hayan usado el eslogan de diversidad para disminuir los gastos para la política igualitaria, el concepto de diversidad es un desafío para el Grupo gay/lesbiano y una oportunidad para hacer nuevas coaliciones con grupos de mujeres, de jóvenes, de gente con deficiencias físicas o mentales, de minorías étnicas.

¹

Véase cap. 2.

2. La política de diversidad

Recientemente, el congreso de ABVAKABO aceptó el principio de diversidad como un elemento de la política sindical. Debido a eso, ahora no es posible continuar con la política para grupos especiales: ahora es importante pensar en cómo elaborar una política de diversidad. No obstante, hay algunos grupos que necesitan una atención especial, pero de todos modos, eso se puede hacer dentro de la política de diversidad.

El principio de diversidad es que cada individuo es diferente y que las diferencias son normales. La introducción y el cumplimiento correcto de la política de diversidad llevará a una organización polifacética.

Básicamente, las diferencias tienen valor. La diversidad hace crecer la calidad de una organización de trabajo.

De esta manera es posible aumentar las posibilidades de participación en el mercado laboral para minorías étnicas, mujeres, gente con deficiencias físicas o mentales, gays/lesbianas y otros grupos marginalizados.

Lo negativo de la política de diversidad podría ser que no se tomen en serio los intereses, las quejas ó los problemas específicos de l@s emplead@s, que la dirección de una organización no asume los principios de diversidad. Por eso sería posible que l@s jef@s experimenten la política de diversidad como un peso, porque les obliga a un cambio mental, les obliga a seguir cursos sobre el tema de la diversidad.

La Comisión opina que la política de diversidad es necesaria.

Recomendación:

- ▼ Que ABVAKABO comience a modelar concretamente la política de diversidad para el sindicato y que lo haga dependiendo de las condiciones de trabajo en las diferentes ramas, representadas por el sindicato.

Por eso, la Comisión aconseja que ABVAKABO

- organice una conferencia sobre la política de diversidad para los grupos especiales;
- elabore o haga elaborar un modelo de la política de diversidad.

3. Servicios de ABVAKABO para miembros del sindicato

Durante los últimos diez años han cambiado muchas cosas para los gays y las lesbianas en los Países Bajos, tanto en la legislación como en los convenios laborales colectivos. Los patronos no pueden discriminar a los asalariados basándose en la orientación sexual de los mismos. Las parejas del mismo sexo han obtenido nuevos derechos por ejemplo por medio de la registración de parejas, la legalización de matrimonios homosexuales y los derechos igualitarios en las pensiones de parejas.

También hubo un gran desarrollo en los áreas de licencias de trabajo, facilidades para ahorrar parte del salario y en la adaptación de facilidades a la situación individual.

Todavía, está demostrado que llevar estos nuevos derechos en práctica no es fácil. En primer lugar, muchas personas no conocen sus derechos. Además, la realización de los derechos depende de la voluntad d@l jef@. Los miembros del sindicato con quejas o preguntas pueden recibir ayuda legal y moral del sindicato o fuera del mismo, pero, a menudo, con mucha dificultad.

Recomendación:

- ▼ que ABVAKABO mejore los servicios.

Por eso la Comisión aconseja que ABVAKABO:

- mejore los servicios de información en general;
- mejore la capacitación de l@s funcionari@s del centro de información telefónica de ABVAKABO. La mayoría de l@s funcionari@s no está al corriente de las posibilidades legales de l@s emplead@s gays/lesbianas;
- mejore y extienda los servicios por internet;
- extienda las posibilidades para seguir cursillos a los miembros del sindicato;
- mejore la ayuda para las víctimas de comportamiento indecente en los lugares de trabajo.

4. Cambiar la “cultura en las empresas”

¿Qué significa la “cultura de una empresa” para la experiencia de trabajo de l@s emplead@s? se preguntó la Comisión en los últimos años de los 90 – y ahora la pregunta sigue siendo actual. En los años 90, ABVAKABO encargó dos estudios al NISSO, el Instituto Neerlandés para el Estudio Social de la Sexualidad.

El primer estudio se basó en una prueba arbitraria de los miembros de ABVAKABO e hizo una comparación entre heterosexuales y homosexuales en su percepción de las circunstancias del trabajo. El segundo estudio se basó en una encuesta entre l@s lector@s del periódico del Grupo, que se llama “Inzake...”.

El primer estudio mostró claramente que la homosexualidad tiene una influencia en la experiencia laboral. Las diferencias más claras entre la experiencia laboral de empleados y empleadas homosexuales y sus compañer@s de trabajo heterosexuales son:

- los homosexuales, y especialmente las lesbianas, necesitan más períodos de licencia;
- los homosexuales y las lesbianas experimentan que tienen menos apoyo social en el trabajo;
- los gays y las lesbianas tienen menos posibilidades para expresar sus personalidades;
- los gays y las lesbianas reciben menos información sobre el desarrollo de los acontecimientos en la empresa.

Se puede concluir del segundo estudio que l@s lector@s de “Inzake...” son más abiert@s en su homosexualidad, pero que también, en comparación, tienen más experiencias negativas.

Especialmente después de una adaptación legislativa obligada por las Directivas de la Unión Europea, las leyes en los Países Bajos ofrecen suficientes posibilidades para combatir casos evidentes de discriminación, como despidos o negaciones de promoción. La legislación existe, éste no es el problema. Pero después de cambiar la legislación, es más complicado cambiar un clima intolerante a nivel laboral.

Da la impresión que desde hace unos diez años, por consecuencia de los acontecimientos sociales, los casos de intimidación y de exclusión social no disminuyen, pero que al contrario de eso aumentan.

Es evidente que la situación en las escuelas empeora. Ahora más que antes, l@s profesor@s, alumn@s y estudiantes ocultan su homosexualidad, porque no se sienten seguros en las escuelas e institutos. Según nustr@s simpatizantes también crece el número de experiencias negativas en otros sectores laborales.

Recomendación:

- ▼ que ABVAKABO contribuya al mejoramiento de la “cultura en las empresas”;

Por eso, la Comisión aconseja que ABVAKABO:

- formule propuestas para mejoramientos estructurales en convenios colectivos y en convenios con los “Arbodiensten’ (= Servicios de Consejo sobre la Situación Laboral);
- ayude a realizar los derechos ya adquiridos;
- defina una política “homosimpática” a nivel de las empresas.

5. El diálogo social

El deterioro de la cohesión social es una realidad. Este deterioro tiene lugar en muchos aspectos de la vida, incluyendo la religión y la orientación sexual. La sociedad neerlandesa cada vez se vuelve menos solidaria. La única manera para terminar con ese proceso es un diálogo social que incluya a todos los grupos de la sociedad.

Recomendación:

- ▼ Que ABVAKABO siga contribuyendo al Diálogo Social y pruebe de fraternizar a los diversos grupos.

6. Las actividades internacionales

Historia:

ABVAKABO FNV es famoso por sus actividades internacionales en la lucha contra la discriminación basada en la orientación sexual. Ya tenía antes que muchos otros sindicatos, un grupo activo de miembros gays/-lesbianas. Su política gay/lesbiana sirve como ejemplo para aquellos sindicatos en todo el mundo que reconozcan que los derechos gays/lesbianos son derechos humanos y que los sindicatos juegan también un papel en defenderlos.

Desde 1993 la federación sindical mundial PSI, la unión de los sindicatos de los servicios públicos, en que participa ABVAKABO, tiene una política oficial contra la discriminación de gays y lesbianas. Fue el resultado de una iniciativa en que ABVAKABO tuvo un papel importante.

En 1998 y en 2002 ABVAKABO contribuyó en gran medida a las conferencias sindicales internacionales conectadas con los Juegos Gays en Amsterdam y en Sydney, sobre la homosexualidad y el trabajo

Desarrollo reciente:

En 2004 tuvo lugar en Porto Alegre (Brasil) el primer mitin del Foro Lesbiano, Gay, Bisexual y Transgenero (Foro LGBT) de la PSI y de la Internacional de Educación (IE).

En las preparaciones del Foro también participaron miembros del Grupo gay/lesbiano de ABVAKABO. El foro redactó recomendaciones para las juntas directivas de ambas organizaciones sindicales mundiales. Además, un grupo de coordinación va a recomendar sobre la implementación de las recomendaciones del Foro.

Recomendación:

▼ que ABVAKABO continúe su papel de vanguardia a nivel internacional.

Por eso, la Comisión recomienda que ABVAKABO:

- contribuya activamente a la política LGBT de la PSI y de la IE y a la implementación de esta política en el Foro;
- haga accesible sus conocimientos y su experiencia a grupos sindicales en otros países;
- comience un proyecto de gemelos con un grupo similar en un país en desarrollo.